

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANA
DEPARTAMENTO DE HISTORIA

SINDICATO, CONTROLE ESTATAL E
NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CURITIBA

1992

ANTONIO BENEDITO DE SIQUEIRA

*SINDICATO, CONTROLE ESTATAL E NEGOCIAÇÃO
COLETIVA DE TRABALHO*

Dissertação aprovada como
requisito parcial para obtenção
do grau de Mestre no Curso de
Pós-Graduação em História pela
Comissão formada pelos
professores:

Orientador: Prof. Lando Rogério Kroetz
Setor de História, UFPR

Prof^a Silvia Maria Pereira de Araujo
Setor de Ciências Sociais, UFPR

Prof. Carlos Roberto Antunes dos Santos
Setor de História, UFPR

Curitiba, 16 De dezembro De 1992

Para Frederico "... que apenas não é visto", Anna e Samuel, por me concederem a felicidade de ser pai.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Lando Rogério Kroetz pelo apoio e orientação recebidos durante a realização do meu curso de Mestrado e elaboração deste trabalho. Uma sábia pessoa humana, que mais do que um orientador dedicado, acessível e competente, revelou-se um amigo inestimável durante todo o tempo em que estivemos juntos trabalhando.

Ao professor Carlos Roberto Antunes dos Santos que prestou inestimável apoio para que me visse aprovado para cursar o mestrado, desde a discussão e elaboração do projeto inicial de dissertação de mestrado até o processo final de seleção. Sem o seu generoso empenho os obstáculos talvez fossem intransponíveis.

A professora Sílvia que me honrou ao aceitar participar da banca de avaliação final deste trabalho, conferindo-lhe prestígio e credibilidade científica em função dos seus amplos conhecimentos sobre os movimentos operário e sindical e pela sua irrepreensível seriedade como pesquisadora e professora.

A ambos, professores Carlos e Sílvia, quero registrar com carinho a minha dívida permanente, nem tanto pela aprovação em si, e de certa forma esperada, mas pela sinceridade em apontarem imprecisões e defeitos, que inegavelmente este trabalho continha, mesmo no último momento de um processo emocional e intelectual, que só quem por ele

passou pode avaliar quão difícil e doloroso e, no entanto, gratificante.

A todos os professores do Mestrado em História, que me iniciaram num ofício instigante.

A minha primeira professora, Dona Pedra, que apesar das poucas letras, ensinou-me com carinho e dedicação os segredos dos livros e, provavelmente sem o saber, acabaria incentivando-me a buscar sempre o conhecimento. Agora, deve ainda no outro lado da vida, que segundo Fernando Pessoa "é apenas não ser visto", estar dedicando-se a ensinar aqueles milhões de pessoas, que partem sem nunca terem podido decifrar os desafios do ABC.

Aos meus professores do Ginásio e da Escola Normal: Uady Domingos, Waldemor Rocha, Lairton T. Andrade e Darci Macedo, que de modos diferentes e por razões opostas estimularam-me a prosseguir fascinado pela maravilhosa perspectiva de um dia talvez alcançar um pouco que seja da sabedoria.

A Rudolf Steiner que pela sua sabedoria e cosmovisão reveladas em muitos livros ajudou-me a reencontrar com o sentido da vida, num momento de profunda crise e sofrimento. Sem Steiner, não teria encontrado forças para iniciar este estudo, quanto mais concluí-lo.

Ao meu tio Luiz Macedo que, mais do que as condições materiais, ofereceu-me uma rigorosa formação moral durante os difíceis anos da adolescência, não permitindo que os estudos fossem encarados com irresponsabilidade. Sem ele, estaria ainda a "capinar arroz sob o terrível calor do Norte do

Paraná", o que estava a fazer quando foi me buscar para "fazer o Ginásio, o presente de um padrinho pobre". Agora, do lado da eternidade, espero que a sua hombridade e exemplo continuem a ensinar a todos os que aspiram o caminho do bem. Também, à tia Zezé, sua esposa, pelos mesmos motivos, e que felizmente ainda se encontra entre nós e pode receber minha gratidão.

Ao meu pai, um agricultor apaixonado por livros e obstinado homem à procura de conhecimento. Ao vê-lo a ler à luz do lampião de querosene, após a longa jornada do duro trabalho no campo, sentia que os livros tinham verdades que só se revelavam a quem podia decifrar seus códigos. E à minha mãe, que juntamente com meu pai, deu-me amor e estímulo para sempre lutar, e, principalmente, deram-me a vida.

A Bernadeth, que entre encontros e desencontros privilegiou-me com três maravilhosos filhos, e que com a sua radicalidade prática fez-me caminhar por felizes e desconhecidos caminhos. Sem ela, com certeza, minha vida seria diminuída de sentidos e experiências.

Ao Walmor Marcelino e ao Fabio Campana, que abriram-me perspectivas numa época em que nosso País se afundava nas trevas. Ainda, ao Fábio e a Denise, amigos solidários com quem se pode contar nas dificuldades da vida.

Ao Marco Bessa, um amigo com quem pude sempre compartilhar inquietações de toda ordem. Um médico que se não tem um remédio milagroso na cura da enxaqueca, tem sempre disposição para ajudar nas dores de cabeça que a vida vai colocando e cobrando soluções. Um amigo de verdade.

Ao Feliciando Moreira, que pela sua indignação contra o sindicalismo corporativista cobrou sempre que este trabalho

fosse concluído. E é claro pela amizade sincera.

Ao Rubens Bueno, que deu direção à uma corajosa e rica experiência na Secretária do Trabalho, acabando por influenciar-me na escolha deste tema de estudo. Inclusive, pelo seu inestimável empenho pessoal para que me visse autorizado a cursar o mestrado.

Ao Ronaldo, Vitor, Ruy e Jane com os quais muito aprendi sobre sindicalismo, durante os três anos de Secretaria do Trabalho. Com Ronaldo em especial pude discutir as questões que este trabalho foi colocando, e com quem encontrei, junto com a Sayonara, a solidariedade dos verdadeiros amigos.

Ao Toninho, Bira e Edmundo, funcionários da DRT-PR, que além de facilitarem o acesso aos documentos arquivados, prestaram espontânea colaboração ao entendimento do sindicalismo no Estado do Paraná.

A Maria Lúcia V. Bond, revisão e Sandra M. Ofenboeck, digitação e editoração, que resolveram os problemas técnicos que foram surgindo durante a elaboração deste trabalho.

Aos professores do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Ponta Grossa, que assumiram minhas responsabilidades de docente e puderam compreender e defender a "ousadia" de um professor de economia cursar o mestrado na área de História. Especialmente, aos professores Nelson, Brolo e Hermes.

A CAPES pela Bolsa de Aperfeiçoamento, contribuindo para que este estudo fosse realizado.

A Universidade Estadual de Ponta Grossa, que tem na qualificação dos seus professores uma das suas premissas fundamentais para proporcionar um bom ensino.

SUMARIO

LISTA DE SIGLAS.....	x
LISTA DE TABELAS.....	xi
INTRODUÇÃO.....	1
1 ORIGEM E ESTRUTURAÇÃO DO SINDICATO CORPORATIVO.....	12
1.1 O INICIO DO CONTROLE ESTATAL.....	14
1.2 REPRESSÃO LIBERAL E COOPTAÇÃO AUTORITÁRIA.....	21
1.3 HEGEMONIA BURGUESA: FORDISMO E CORPORATIVISMO.....	24
1.4 CONTROLE ESTATAL NA CONSTITUIÇÃO LIBERAL.....	38
1.5 CORPORATIVISMO COMUNITARISTA.....	39
1.6 SINDICATO CORPORATIVO E PEQUENA BURGUESIA.....	42
1.7 A FORMAÇÃO DO SINDICALISMO POPULISTA.....	48
1.8 O FIM DO SINDICATO POPULISTA.....	59
1.9 ESGOTAMENTO DA IDEOLOGIA COMUNITARISTA.....	61
1.10 RETORNO AOS ANOS 30.....	64
1.11 O SINDICATO BUROCRÁTICO.....	65
1.12 O ESTADO E AS FUNÇÕES DOS SINDICATOS.....	67
1.13 LEIS SALARIAIS, LEI DE GREVE E CONTROLE ESTATAL...	71
2 A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO TEMPO E NO ESPAÇO.....	82
2.1 A ORIGEM DO SINDICATO E DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA EUROPA E EUA.....	86
2.2 SINDICATO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL.....	96
2.3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO POS-64.....	100
2.4 A BUSCA DO CONTEÚDO DA CONVENÇÃO COLETIVA.....	105

2.5	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SINDICATO, ESTADO E BURGUESIA.....	110
2.6	O SINDICATO-EMPRESA NA EUROPA E EUA.....	113
2.7	NEGOCIAÇÃO, ESTADO E BURGUESIA NO BRASIL.....	116
2.8	CRESCIMENTO ECONOMICO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL.....	118
2.9	EVOLUÇÃO DOS SALARIOS NA INDUSTRIA NO BRASIL.....	125
2.10	CRESCIMENTO ECONOMICO E INDUSTRIALIZAÇÃO NO PARANA.....	127
2.11	AS POSSIBILIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ANOS SETENTA.....	130
3	OS DIREITOS PROPICIADOS AO TRABALHADOR PARANAENSE NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PACTUADAS COM SETORES DA INDUSTRIA.....	133
3.1	A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DOS GRAFICOS - 1972-81.....	138
3.2	A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES DOS MARCENEIROS - 1969-81.....	151
3.3	A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA ALIMENTAÇÃO, PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA - 1972-81 E CACAU E BALAS - 1973-81.....	158
3.4	A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA CONSTRUÇÃO - 1972-79.....	166
3.5	A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS METALURGICOS- 1970-80.....	176
3.6	CRITICA FINAL DOS CONTEUDOS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA AREA DA INDUSTRIA.....	183
	CONCLUSÃO.....	191
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	196

LISTA DE SIGLAS

AFL	- Federação Americana do Trabalho
ANL	- Aliança Nacional Libertadora
CGIL	- Confederação Geral Italiana do Trabalho
CIO	- Congresso das Organizações Industriais
CISL	- Confederação Italiana de Sindicatos Livres
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CTV	- Confederação de Trabalhadores da Venezuela
DGB	- Federação Sindical Alemã
DRT	Delegacias Regionais do Trabalho
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	- Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INAMPS	- Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social
IPC	- Índice de Preços ao Consumidor
NLRB	- Conselho Nacional de Relações de Trabalho
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
PCB	- Partido Comunista do Brasil
PIB	- Produto Interno Bruto
PIS	- Programa de Integração Social
PSD	- Partido Social Democrata
PTB	- Partido Trabalhista Brasileiro
UDN	- União Democrática Nacional
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
UIL	- União Italiana do Trabalho

LISTA DE TABELAS

1 - Índices de emprego, salário real e produtividade Brasil - 1970-80.....	126
2 - Evolução do produto interno bruto do Paraná, por classes e ramos de atividades - 1970-87.....	129
3 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas do sindicato dos gráficos - 1972 a 1981.....	151
4 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas do sindicato dos marceneiros - 1969 a 1981....	158
5 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas da alimentação, panificação e confeitaria - 1972-81.....	165
6 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas da alimentação, cacau e balas - 1973-81.....	166
7 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas do sindicato da construção, 1972 a 1979.....	175
8 - Evolução dos temas pactuados nas convenções cole- tivas dos metalúrgicos - 1970 a 1980.....	182

INTRODUÇÃO

Anos de vivência política, profissional e acadêmica levaram-me a uma certa perplexidade com relação ao movimento sindical. Distinguir os dirigentes sindicais com as denominações depreciativas de pelegos, traidores da classe operária, amarelos, lacaios do patronato, serviços do governo e da burguesia era um lugar comum, que acabava sendo estendido ao próprio sindicato. Ambos, dirigentes e entidades sindicais, eram vistos como a mesma coisa.

Essas denominações queriam expressar a indignação pelo fato do sindicato, mais do que não ser um canal apropriado de luta em defesa dos interesses materiais imediatos da classe trabalhadora, ter uma direção que não comungava com os ideais de uma sociedade que deveria nascer após uma revolução. A idéia principal visava constituir uma liderança sindical afinada com os objetivos das etapas da revolução no Brasil, mesmo que nisso fosse sacrificado o papel do sindicato como organizador e condutor de lutas econômicas.

Pelo destino, opção política ou profissional, quem foi atuar no movimento sindical recebia uma prévia dose de vacina contra o vírus do peleguismo, do burocratismo, do corporativismo, do reacionarismo e da colaboração de classes conferidos à estrutura sindical brasileira. Ainda agora, ouço a voz dos militantes mais experientes de um passado distante

recomendando-me cuidados redobrados à uma tarefa de grande importância num meio pervertido pelo capital, pela burguesia e pelo imperialismo.

Sem pretender redimir o sindicato e a sua direção dos defeitos a eles atribuídos, desde o início tive a convicção de que na sua maioria o dirigente correspondia em posição política e valores morais à média da sociedade. Não era nem anjo, nem demônio, mas um ser humano normal, produto de uma sociedade desigual e injusta, onde a solidariedade e os valores espirituais são sacrificados em favor de interesses pessoais.

O que espantava não era tanto a confirmação de que o sindicato tinha uma atividade incompatível com as suas finalidades históricas, mas a evidência nunca mencionada, porque não compreendida, de que o dirigente carecia dos mínimos instrumentais para de forma objetiva e consciente constituir-se em real traidor dos interesses dos trabalhadores.

Inevitável foi a constatação do grau de ignorância com relação ao movimento sindical no Brasil e, portanto, descobrir o despreparo de todos aqueles que pelas circunstâncias da vida foram atuar na ponta mais frágil da luta política no Brasil; o sindicalismo. Nunca encontrei na linha de frente das tarefas sindicais quem tivesse uma correta compreensão teórica e histórica sobre o movimento sindical brasileiro.

Na ausência de um sólido conhecimento histórico do movimento sindical, para clarificar a ação política, recorria-se ao voluntarismo indignado e às indefectíveis palavras de

ordem, que estavam assentados num juízo fenomenológico de uma realidade concreta que se pretendia judiciosamente, multifaceticamente, examinada e compreendida. Uma verdade de duração eterna, a orientar a pregação cotidiana.

A reflexão, que mesmo involuntariamente ia se fazendo no transcorrer do tempo, aumentava a sensação da falta de um referencial seguro, de estar perdido e sobressaia a indiscutível incompetência para provocar mudanças, tópicas que fossem, na realidade sindical. As sentenças vindas nos documentos clandestinos elaborados por seres míticos escondidos em algum lugar de um País de exilados internos, tinham a virtude de manter acesa a chama da insatisfação, mas pouco contribuíam na elucidação de um quebra-cabeça que não se resolvia. A precariedade desses textos, claramente limitados e taxativos, iluminava a ignorância de quem adentrava na trincheira - o sindicato - de um perigoso inimigo, especialista em ardies políticos, informantes dos órgãos de repressão, um traidor, mil vezes traidor, um dirigente sindical: um pelego! No combate, duas duvidosas armas estavam à disposição: a fé e a ignorância. Eram as ferramentas que só poderiam conquistar a derrota, mas anestesiado pela crença de estar enfrentando um poderoso inimigo, o ideal e o fracasso estavam previamente justificados.

Desse tempo, dois ensinamentos me restaram:

- a) a realidade sindical era demasiada complexa para ser explicada apenas por slogans; e
- b) o preconceito e o sectarismo são indispensáveis se queremos perder a alegria de viver e de agir de

forma produtiva no tempo de vida que nos foi designado na terra.

A consciência ou a culpa levaram-me mais tarde a trabalhar como técnico junto ao movimento sindical. Pensava agora que essa atividade não poderia me reservar nenhuma surpresa, mas a vida real mostrou-se mais vibrante do que os modelos abstratos colhidos em dezenas de livros, que supostamente diziam mais do que o embate diário entre capital e trabalho.

Assim, sem uma clara compreensão do que eram o sindicato e sua direção no Brasil, pus-me a trabalhar como economista na perspectiva de influir nessa estrutura, enquanto permanecesse, no sentido de propiciar melhores condições de vida às massas trabalhadoras.

A atividade técnica, na medida que se desenvolvia, parecia confirmar os julgamentos e sentenças do velho catecismo:

- a) nas assembleias de preparação de pautas à negociação coletiva de trabalho, a presença dos sócios e dos trabalhadores não sindicalizados era insignificante;
- b) as cláusulas a serem negociadas eram poucas e já estavam previamente elaboradas pela direção e técnicos, notadamente advogados, sendo invariavelmente as mesmas da negociação anterior. Os trabalhadores limitavam-se em, formalmente, aprová-las;
- c) a pauta de reivindicações era desconhecida nos locais de trabalho, porque era apenas discutida na

sede do sindicato. A convenção coletiva de trabalho decorrente da negociação era inteiramente ignorada pelo trabalhador nas empresas e demais locais de trabalho quanto a sua existência, alcance e conteúdo, exceto quanto à sua existência, pois no mês de reajuste dos salários, vinha um desconto adicional no envelope de pagamento em favor do sindicato, que ele não sabia do que se tratava, nem que era facultativo o pagamento;

- d) na mesa de negociação com o patronato, parte da direção sindical ignorava os itens da pauta ou não sabia defendê-la e, por cansaço ou indiferença, cochilava e mesmo dormia;
- e) quando um dirigente num acesso de radicalidade temerária acenava com a possibilidade da greve era ironizado pelo lado patronal, que insinuava a falta de uma liderança capaz de provocar um movimento paredista;
- f) as negociações mais duras acabavam em dissídios e o Judiciário Trabalhista arbitrava a contratação coletivo de trabalho;
- g) o interesse na negociação só acendia, os olhos brilhavam, em duas situações:
 - na definição da taxa de reajuste salarial, que invariavelmente confirmava "o índice do governo", porque assim o dirigente podia elaborar a tabela de salários e justificar o papel do sindicato; e
 - quando se tratava da cláusula mais apetitosa: a

reversão salarial cobrada de todos os trabalhadores da categoria profissional;

- h) arquivada na Delegacia Regional do Trabalho, a convenção coletiva de trabalho era ignorada até pelo dirigente, que não sabia nem mesmo o número de cláusulas, quanto mais o seu conteúdo. Feita a tabela da remuneração das várias funções, a classificação profissional, o documento era esquecido e com o tempo se perdia;
- i) assim até que a próxima data-base ou uma medida governamental sacudisse a vida do trabalhador, o dirigente permanecia na sua passividade e preguiça mental e política, que o tornava um despreparado à tão odiosa e propalada colaboração de classe;
- j) a preguiçosa direção sindical era alimentada pelo imposto sindical, reversão salarial, mensalidades dos poucos sócios, remuneração dos cargos nos muitos conselhos estatais: governo, empresas estatais, Universidades, INPS, FGTS, Justiça do Trabalho e outros locais. De certa forma, confirmando as velhas e surradas sentenças.

A negociação coletiva parecia ser uma encenação, uma obrigação formal à que o dirigente se submetia como quem cumpre um ritual, porém, sem fé e convicção. Participar desses embates sindicais tornara-se uma atitude passiva de quem após ver várias vezes um mesmo filme, o enredo, o começo e o fim já são sabidos, e portanto sem atrativos, sem emoção: nem choro, nem raiva, nem tédio. A indiferença.

Frustrado pela pouca consequência prática da tentativa de contribuir na construção de um sindicalismo verdadeiro e desiludido da importância da assessoria técnica para sozinho fazer o sindicato avançar nos estreitos espaços a que estava condenado, decidi que chegara a hora de despedir-me da atividade sindical.

Antes mesmo que a despedida se concretizasse, porém, tornei-me professor e rapidamente compreendi que as aulas de macroeconomia se não fossem enriquecidas com os ensinamentos das demais disciplinas como direito, sociologia, filosofia, ciência política, matemática, religião, história, tornar-se-iam uma discussão de hipóteses lógicas demasiadamente áridas, porque construídas em cima de abstrações. Em qualquer dos autores em que se baseassem as aulas, Smith, Ricardo, Say, Sismondi, Mill, Marshall, Marx, Keynes, Kalecki e outros, os conceitos de salário, emprego, trabalho eram inseparáveis dos modelos teóricos. Associados se encontravam trabalho, salário, emprego, investimento, inflação, distribuição da renda, lucros, poupança, taxa de juros.

Essa constatação impunha uma pergunta angustiante: que papel desempenhou o sindicalismo na formação da indústria e na constituição do capitalismo nacional? A velha questão voltava a ser colocada como um desafio a ser resolvido, um "decifra-me ou devoro-te".

A conspiração passada da militância política e técnica junto ao movimento sindical associada às atividades acadêmicas não me deixaram alternativa que não fosse a de buscar compreender a verdadeira natureza do sindicalismo brasileiro.

Este estudo é o resultado desse esforço e ao elaborá-lo não pude fugir de uma espécie de acerto de conta íntimo, na alma, com o passado, o que se não deixa de ser um processo de sofrimento é também a conquista da liberdade.

O trabalho está disposto em três capítulos, seguindo um procedimento lógico que permitiu responder às indagações de tanto tempo: O que é, em que situações políticas atuou e o que conquistou o sindicato.

No capítulo I, é feita uma resenha dos principais estudos sobre o sindicalismo no Brasil, desde os anos 20, de autores de distintas correntes metodológicas e forças explicativas. É lógico que foram preferidos os autores cujos trabalhos mantinham identidade com o tema aqui desnevolvido: a relação entre o sindicato, o capital e o Estado. Por mais que os autores pesquisados divirjam quanto às razões, todos concordam que o sindicato no Brasil é controlado pelo Estado, sendo de certa forma uma repartição pública, a partir de 1930. Nesse capítulo tenta-se então explicar a verdadeira natureza do sindicato no Brasil e sua subordinação ao capital e ao Estado.

O capítulo II preocupa-se com três questões: a negociação coletiva nos EUA, Europa, Israel e Brasil; as mudanças estruturais nos anos 70 das economias nacional e paranaense e seus reflexos no crescimento e distribuição da renda; e define-se o procedimento metodológico para extrair dos objetos, as convenções coletivas de trabalho, o conhecimento do efetivo papel que desempenhou o sindicato na negociação coletiva de trabalho.

A crítica da negociação coletiva de trabalho naqueles países em relação ao Brasil permitiu uma importante comparação entre um contrato coletivo de trabalho nascido do livre enfrentamento de interesses do capital e do trabalho no mercado, caso de lá, e o pacto coletivo de trabalho, onde o poder do Estado é quase absoluto, caso daqui.

Ao situar o excepcional crescimento econômico pelo qual o país passou durante o regime autoritário, permitiu verificar se o sindicato tinha algum poder de pressão numa situação favorável no plano econômico e adversa em termos políticos, com a ausência de liberdades democráticas. Assim, conseguiu-se demonstrar que nas convenções coletivas de trabalho não ficou refletida nenhuma vantagem que poderia ser advinda da prosperidade econômica.

A definição do objeto de estudo, as convenções coletivas de trabalho, obedeceram a um critério que se imbrica com o próprio método proposto e adotado. O documento convenção coletiva de trabalho, por ser o registro do que foi pactuado entre representantes dos trabalhadores e empregadores, deixa escrito nas suas páginas a força do sindicato diante do empresariado no transcorrer dos anos.

Para abordar as convenções coletivas de trabalho visando que elas propiciassem um conhecimento, e não a confirmação ou negação de uma opinião, partiu-se da premissa de que objetos não oferecem automaticamente pela percepção os conceitos, embora estes estejam neles e não fora. Só o pensar pode extrair os conceitos dos objetos, mas nenhum pesquisador consegue ou deve abdicar de conceitos prévios, de

conhecimentos acumulados a partir de estudos já elaborados. Assim as respostas que as convenções coletivas de trabalho proporcionaram neste trabalho são inseparáveis das noções de sindicalismo corporativo, predominância dos órgãos estatais sobre as entidades civis e de interesses contraditórios entre trabalhadores e empresários. Nesse sentido, os capítulos I e II formulam as bases teóricas que desvendarão o que se procurava, ou seja, a resposta a pergunta: o sindicato avançou em conquistas aos seus representados além do que era garantido pela legislação ou imposto pelo Estado?

A resposta é um não categórico.

O capítulo III é efetivamente o núcleo deste estudo. Nele são analisadas as convenções coletivas de trabalho firmadas entre os sindicatos dos trabalhadores dos ramos das indústrias gráficas, metalúrgicas, construção civil, madeira e alimentação com as respectivas entidades sindicais representativas do empresariado. O período abrange os anos da década de 70 no Estado do Paraná, com base nos sindicatos dos trabalhadores sediados na capital, embora subsidiariamente as convenções tenham também sido assinadas por sindicatos de trabalhadores de interior daqueles setores industriais antes mencionados.

As convenções foram analisadas a partir de dois tipos de pontos pactuados: as cláusulas econômicas e as cláusulas sociais. Quanto às cláusulas econômicas o objetivo foi verificar se elas contemplavam ganhos salariais e outras vantagens acima do estabelecido pela legislação. A tradicional demonstração das perdas salariais, por exemplo, foi deixada de lado, porque o arrocho salarial explícito na leis salariais

tornavam esse trabalho inócuo, na medida em que os sindicatos se limitassem a assentar na convenção o determinado pelo poder executivo, como de fato aconteceu. Quanto às cláusulas sociais, foram tão pírias quanto duvidosas as conquistas, quase limitando-se às disposições legais, ou atribuindo vantagens aos trabalhadores, quando tinham um caráter mais de acordo com os interesses dos empresários.

Nesse capítulo, fica então demonstrado que o sindicato corporativo estruturado a partir dos anos 30 e reforçado a partir de 1964 revelou-se uma entidade totalmente incompetente para avançar milímetros que fossem em conquistas para os trabalhadores, além daqueles que a legislação já garantia. Evidencia-se então que se nesse período o sindicato tivesse deixado de funcionar, com relação à negociação coletiva de trabalho, a sua função mais importante em termos econômicos dentro da luta de interesse no capitalismo, não teria sido notada a sua falta por parte dos trabalhadores.

Por fim o estudo permitiu que uma angústia de muitos anos fosse resolvida, ou seja, uma compreensão da real natureza do sindicalismo brasileiro pode ser apreendida.

Um dos mais maravilhosos dons da entidade humana ficou satisfeito: o de aprender. Resta agora o desafio da tentativa de ensinar, mas este já um paradoxo, pois na verdade ninguém ensina, o outro é quem aprende.

1 ORIGEM E ESTRUTURAÇÃO DO SINDICATO CORPORATIVO

A revolução de 1930 inaugurou para o movimento sindical uma nova etapa que permaneceu inalterada em sua essência até a Constituição de 1988. A legislação trabalhista e sindical que passa a existir com o novo regime tinha como objetivo real controlar e reprimir os movimentos operários e dos trabalhadores. Nesse sentido carece de veracidade a propaganda de Vargas, com ecos ainda nos dias atuais, que essa legislação fora uma outorga do governo. A ideologia da outorga desconhecia o papel do movimento operário das décadas anteriores, ou sustentava que após a Revolução de 30 a questão social deixa de ser um caso de polícia, onde o Estado através do Ministério da Justiça e do Trabalho, principalmente, passa a regular o mercado de trabalho segundo os interesses dos trabalhadores.

O Estado, na propaganda governamental, era apresentado como o guardião dos interesses dos assalariados, sugerindo também a incapacidade da classe trabalhadora para defender-se de forma autônoma.

Na versão difundida pelo governo ficava explícita a intenção de apagar da memória dos trabalhadores e do movimento sindical a verdade histórica de que já existiam algumas leis fundamentais que regulavam as relações capital e trabalho e garantiam direitos aos trabalhadores, embora descumpridas

pelos empresários e pelos organismos de Estado. A intenção objetivava também levar os trabalhadores e o movimento sindical a esquecerem um passado de lutas, que talvez num julgamento um tanto radical é visto como a mais conseqüente ação operária da história da classe trabalhadora no Brasil.

Se movimento social houve no Brasil à maneira da história da Inglaterra, da França dos Estados Unidos, esse movimento se deu exatamente nesses primeiros períodos adversos (antes de 1930). A classe operária e seus líderes sabiam bem o que queriam.¹

As décadas que antecedem a legislação, que Vargas tenta apresentar como um ato da generosidade governamental, foram marcadas por confrontos, indicando a presença da questão operária no cenário político.

É uma injustiça que se lhes faz, afirmar que os parlamentares brasileiros nada realizaram pela legislação social. Injustiça idêntica é feita aos nossos homens públicos, chefes de executivos, administradores em geral. Todos tomaram consciência do que ocorria em seu tempo. Injustiça maior é feita, porém ao nosso proletariado. Não houve outorga alguma... As massas operárias lutaram durante um triênio - e ainda lutam hoje e continuarão a lutar - pelo advento de leis que lhes melhorassem as condições de vida. Houve greves, lutas, sangue, desespero, prisões e mortes. Como falar de pobres diabos, sem líderes, sem idéias, sem aspirações, que receberam tudo que se lhes queria dar como favores espontâneos e unilaterais.²

A legislação social que o autor indica como decorrente de uma vigorosa ação sindical da classe trabalhadora e da solidariedade de intelectuais, parlamentares, funcionários

¹MORAES FILHO, Evaristo. O Problema do Sindicato Único no Brasil. São Paulo : Alfa-Omega, 1978. p.196.

²MORAES FILHO. p.214.

públicos, governantes, contudo acabaria funcionando para o atrelamento e enfraquecimento das organizações operárias, como inclusive é por ele reconhecida.

1.1 O INICIO DO CONTROLE ESTATAL

O Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931 será a primeira legislação que trata de sindicalização das classes patronal e operária.³ Esse decreto, porém, é restritivo do ponto de vista da organização sindical e impõe o atrelamento dos sindicatos e, por consequência, da direção dos sindicatos à estrutura estatal. O decreto no seu artigo 10, exigia que a constituição dos sindicatos deveria obedecer, entre outras, algumas imposições, que feriam a autonomia dos trabalhadores e visava excluir da luta sindical os trabalhadores estrangeiros. Tinha também o propósito de despolitizar os sindicatos e os movimentos dos trabalhadores. Além disso, ao estabelecer que os mandatos dos diretores seriam de apenas um ano, sem direito à reeleição, a lei procurava, implicitamente, pela rotatividade dos dirigentes, dificultar a consolidação de um quadro de dirigentes experientes, que se constituíssem como referências políticas para as massas de trabalhadores. O artigo 2º estabelecia a obrigatoriedade, para serem reconhecidos, que o sindicato enviasse ao órgão estatal cópia da ata de instalação, a relação dos sócios, cópia dos estatutos, dispondo do que deveriam tratar, e as eventuais alterações só teriam efeito após a aprovação do Ministério.

³BRASIL. Leis, decretos, etc. Coleção das leis do Brasil. Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1931, v.I, p.283-288.

Evaristo de Moraes Filho embora indique que as exigências formalizadas no artigo 2º "era o início do controle ministerial (....)" tem no conjunto um juízo favorável ao decreto:

Não se pode negar que o 19.770 tenha sido um grande passo no caminho da organização profissional brasileira. Não foi uma lei perfeita, mas realizou muito de conagração e aglutinação das classes produtoras. Procurou aproximar-se o mais possível da realidade social entre nós, permitindo mais de uma modalidade de forma de sindicalização, desde que respeitado o princípio básico da unidade [o autor refere-se à unicidade sindical, que é hoje um conceito oposto ao conceito de unidade]. Mesmos os dispositivos que aproximam o sindicato ao Estado, colocando-o em situação de tutela, ali aparecem condicionados pela sistemática geral da lei, que procurava tornar o sindicato exclusivamente órgão representativo de interesses profissionais, isentos de partidários políticos, ideológicos ou religiosos.⁴

Por maior que seja o esforço do autor em fazer uma leitura do decreto favorável aos trabalhadores, a realidade é que efetivamente os trabalhadores perdiam a liberdade de associação sindical, nos termos do decreto 1637 de 5 de janeiro de 1907, "perante o qual bastavam sete associados para dar como constituído um sindicato, sem outra exigência além do registro no cartório competente".⁵

Um outro momento importante no processo contínuo de subordinação dos sindicatos aos imperativos do Estado vem expresso no decreto 24.694 de 12 de julho de 1934. A Constituição de 1934, promulgada em 16 de julho, no seu artigo 120 dispunha que "Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidas de conformidade com lei": E no seu protocolo único diz: "A lei assegurará a pluralidade sindical e completa autonomia dos sindicatos". Apesar do expresso desejo

⁴MORAES FILHO, p.220.

⁵MORAES FILHO, p.227.

do legislador de 34 em favor da pluralidade e autonomia sindical, o decreto que regulamenta o artigo dessa Carta sintomaticamente antecipando a vigência da Lei Magna, invalida o que o artigo 120 claramente determina.⁶

O decreto na prática só admitia a existência de dois sindicatos por categoria profissional e na teoria, num caso excepcional de um entendimento aritmético entre os trabalhadores, poderia admitir três sindicatos, pois para a fundação da entidade é necessário, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, nos termos do artigo 38, que determina que só poderiam se sindicalizar os empregados que possuíssem carteira profissional, expedida de acordo com a lei.

A pluralidade mitigada a que se refere o decreto 24694 era uma reclamação da Igreja Católica, que através de seus líderes e intelectuais defendiam essa posição em livros doutrinários, em manifestos, em conferências, em circulares, em mensagens aos Poderes Públicos. É pouco provável que a pluralidade verificável no decreto pudesse atender os interesses dos católicos, pois "nunca chegamos a ter repita-se - uma verdadeira pluralidade sindical. Vivemos simplesmente uma ligeira e limitada experiência dualista (....)".⁷

Na vigência do decreto foi se consolidando o entendimento de que caberia ao Estado reconhecer os sindicatos, seja pela posição dos funcionários do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou sentenças judiciais, seja

⁶MORAES FILHO, p.236.

⁷MORAES FILHO, p.236.

pelos próprios sindicalistas que recorrem ao judiciário para que este decida as demandas entre sócios.

Além disso, o artigo 120 da constituição diz que "os sindicatos serão reconhecidos de conformidade com a lei". Se cabe ao Estado reconhecer os sindicatos, significa que não existe autonomia e liberdade sindical. Esse é na verdade o entendimento que têm as autoridades do Ministério e do Judiciário trabalhista. O decreto que já havia restringido a pluralidade a três sindicatos no máximo por categoria, vai negar também a autonomia. A autonomia prevista na Constituição fica claramente descaracterizada, quando o decreto 24694 passa a exercer um controle mais rigoroso sobre os sindicatos, que devem fazer acompanhar do pedido de reconhecimento além da cópia da ata da instalação, a relação copiada do livro de registros dos associados e dos estatutos, autenticados pela mesa que presidiu a sessão instaladora. Os estatutos deveriam conter minuciosamente em suas disposições sobre a sede e os fins do sindicato, as condições para admissão, exclusão e readmissão dos sócios, os direitos e deveres dos associados, o processo de escolha, atribuições e os casos de perda de mandato dos administradores destituídos, o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe seria dado, em caso de dissolução do sindicato. E os estatutos só entravam em vigor depois de aprovados pelo Ministério.⁸

Em 10 de Novembro de 1937, Vargas anunciava à Nação que

⁸MORAES FILHO, p.233 a 243.

vigia uma nova Constituição, outorgada diretamente pelo chefe do executivo. Ficava revogada a Constituição de 1934, legitimamente elaborada por uma Câmara Constituinte eleita por voto direto e universal. Era o início da ditadura do Estado Novo.⁹

No artigo 138 da Carta de 1937 ficava disposto que:

"A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas do poder público".¹⁰

O texto do artigo é tradução quase que literal da Declaração III da Carta del Lavoro fascista italiana de 21 de abril de 1927.¹¹

Assim, a Constituição de 1937 e o Decreto-lei nº 1.402, de 05 de julho de 1939, consolidam um tipo de organização sindical corporativa e por isso inteiramente controlada e subordinada ao Estado.¹²

Em 1943, o princípio ideológico do corporativismo se estabelece plenamente na Consolidação das Leis do Trabalho, que torna o sindicato um mero órgão de colaboração de classes e de apoio ao governo. Além dos aspectos relativos ao

⁹MORAES FILHO, p.243.

¹⁰MORAES FILHO, p.243.

¹¹MORAES FILHO, p.243.

¹²BRASIL. 1939, Ano III, p.345-355, D.O.U, 07.07.39.

atrelamento do sindicato ao Estado e sujeito à sua vontade, o governo pelo decreto-lei nº 7.321 de 14 de fevereiro de 1945 passa a dar exclusividade aos sindicatos para instaurarem dissídios coletivos, salvo no caso de greves, quando a iniciativa do dissídio poderia ser do Tribunal ou da Procuradoria da Justiça do Trabalho.¹³ Isso altera o disposto no decreto-lei nº 6.596 de 12 de dezembro de 1940, que regulamentou a Justiça do Trabalho, onde era mais flexível a instauração dos dissídios.¹⁴ Essa mudança introduzida pelo decreto de 1945, aliado ao decreto-lei nº 2.377 de 08 de julho de 1940, que cria o imposto sindical, dará ao sindicato corporativo as condições de sua existência material e de apresentar atrativos aos trabalhadores para se sindicalizarem.

A carta de 1937 e o Código Penal sempre consideraram a greve como ilegal e movimento antisocial. Recorrer aos dissídios era a forma que tinham os trabalhadores de encaminharem suas reivindicações. Mas em 16 de setembro de 1943 pelo Decreto-lei nº 5.821, ficava condicionada a instauração de dissídios à prévia audiência do Ministério do Trabalho.¹⁵

O governo vai então consolidando seu objetivo de atrelar os sindicatos e fazer da resolução dos conflitos trabalhistas uma prerrogativa do Estado e não da livre negociação entre trabalhadores e empresários. Sem o direito de greve, o recurso é recorrer à Justiça do Trabalho, desde que previamente aprovado pelo Ministério do Trabalho se

¹³BRASIL. 1940, Ano IX, p.47-48, D.O.U, 16.02.45.

¹⁴BRASIL. 1940, Ano IV, p.590-622, D.O.U, 18.12.40.

¹⁵BRASIL. 1943, Ano VII, p.304-305, D.O.U, 18.09.43.

encaminhado através de um sindicato reconhecido pelo Estado, dentro de parâmetros que o descaracterizava como a expressão de uma entidade livre e soberana de trabalhadores.¹⁶

Em 18 de setembro de 1946 é promulgada uma Constituição liberal. A Carta que substitui a Constituição de 1937, declara que é livre a associação profissional ou sindical, contudo remete para lei ordinária a regulamentação do dispositivo constitucional. A regulamentação que poderia vir por fim à estrutura sindical e trabalhista corporativa nunca ocorreu e dessa forma uma legislação arbitrária e antiliberal permaneceu intacta nos seus fundamentos pelos decênios vindouros.¹⁷

A ácida e contundente crítica de Evaristo de Moraes Filho dirigida à legislação sindical brasileira é atribuída à uma deformação introduzida pelo Estado Novo numa legislação originariamente boa e que era uma decorrência natural de um forte movimento operário e de opinião dos setores democráticos da sociedade, nos anos anteriores à revolução de 1930.

A sua posição sobre uma legislação ideal, que inclusive estaria no espírito dos trabalhadores e líderes sindicais e dos primeiros redatores da legislação sindical e trabalhista, pode ser sintetizada nestas palavras do posfácio da edição de 1978, feita à primeira edição de 1952.

"Defendi - e defendo até hoje - o sindicato único para cada atividade ou profissão, chegando inclusive às confederações gerais de cúpula, como a melhor política de aglutinação dos trabalhadores - e dos empregadores também, é lógico, -, sem divisionismos ideológicos, políticos ou confessionais. Na assembléia geral do sindicato é que se travará a luta dessas diferentes correntes de opinião, com a conquista da diretoria

¹⁶MORAES FILHO, p.246-273.

¹⁷MORAES FILHO, p.274-322.

dos demais postos dirigentes pelos que conseguiram empolgar a classe e serem eleitos. Mas tudo isso (...) sem contribuições sindicais obrigatórias, sem enquadramento Sindical - corporativo prévio, sem atestado negativo de ideologia, sem intervenção ministerial, com a mais ampla autonomia e total liberdade sindical simplesmente segundo as disposições da convenção internacional do trabalho nº 87 de 1948, a qual não pode ser até hoje ratificada pelo governo brasileiro, por não termos gozado, desde 1931, de um mínimo de liberdade sindical indispensável".¹⁸

Aqui é necessário fazer uma ressalva à posição do autor, pois a Convenção 87 de OIT defende a pluralidade sindical, aliás é um de seus alicerces.¹⁹

1.2 REPRESSÃO LIBERAL E COOPTAÇÃO AUTORITÁRIA

A legislação trabalhista e sindical, que passa a vigorar a partir de 1930, aparentemente representaria um avanço, quando comparada ao entendimento que tinham da questão sindical os empresários durante a República Velha.

"Os empregadores aproveitaram a visão de relações sociais econômicas características da elite dominante, a sancionada em lei, para obter a repressão estatal sobre os movimentos trabalhistas. Baseada nos princípios individualistas do liberalismo, esta visão defendia o princípio da não intervenção em contratos particulares entre indivíduos. Os empregadores, alegando contrato em separado com cada um dos trabalhadores, invocavam ao Estado a estrita interpretação da seção do código penal sobre crimes contra a liberdade de trabalho. A polícia e os tribunais determinavam que as greves eram fenômenos coletivos e, portanto, feriam o direito individual de trabalho, legalizando, dessa forma, a repressão."²⁰

¹⁸MORAES, FILHO, p.325-326.

¹⁹Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 69ª reunión, 1983 p.169-181.

²⁰ERICKSON, Paul Kenneth. Sindicalismo no Processo Político no Brasil. São Paulo : Brasiliense, sd. p.33.

A Revolução de 1930 contrasta com o regime anterior. Na República Velha os políticos, a polícia, os tribunais e as classes dominantes adotavam a repressão como forma de entendimento preferencial e encaravam as reivindicações da classe trabalhadora como sem legitimidade perante a ordem pública.

O que se coloca em lugar da repressão como método preferencial de tratar a questão social será a organização de um Estado corporativo autoritário que deveria servir a toda a nação e não a uma única classe ou grupo. Os seus defensores definiam o corporativismo como de natureza democrática por que viam nele uma função moderadora ou de supervisão. Permitindo as atividades intelectuais ainda que no campo filosófico ou da pesquisa científica e deixando de formar um partido oficial, Vargas garantiu um limitado pluralismo. Além disso, foi permitido o acesso a vários grupos de interesses na Estrutura administrativa do Estado: militares, igreja, empresariado e trabalhismo.

O papel que tiveram os militares nas revoluções de 1930, de 1932 e no golpe de 1937 indica que foram cooptados por Vargas. Esse apoio só virá a faltar-lhe em 1945.

A Igreja, separada do Estado desde a Constituição de 1891, assume papel influente nos conselhos de Estado, em escolas, atividades hospitalares e assistenciais, funções típicas dos setores públicos.

A política de industrialização interna, a partir de 1937, também tem o efeito de aproximar os empresários do regime.

Coopta os líderes trabalhistas nas estruturas corporativas assegurando a esses dirigentes alguma influência nas decisões que afetavam os trabalhadores. Paralelamente, promove a eliminação política dos dirigentes sindicais que aspiravam à autonomia. A tentativa de golpe em 1935 da Aliança Libertadora Nacional ensejou justificativas para exterminar lideranças resistentes ao sindicalismo corporativo.

A possibilidade da oposição trabalhista não se concretiza nos primeiros anos da década de 40, por causa da colaboração dos dirigentes sindicais comunistas com o regime em função da adesão do Brasil à guerra junto com os países Aliados e a URSS contra o fascismo e nazismo.²¹

No período de 1930 a 1945, a mobilização política não teve grande intensidade. Quando a competição política propiciada pelas garantias pluralistas da Constituição de 1934 ameaçou o poder político de Vargas, este simplesmente a anulou e o controle da mobilização política ficou evidente.

A constituição de 1937, nascida de um golpe de Estado, tinha o objetivo de impedir as eleições marcadas para esse ano. Com o golpe, o controle sobre as atividades políticas é reforçado e não mais existe nenhum partido político, nem mesmo um partido oficial, que pudesse servir de fachada para o regime.

Em 10 de maio de 1943 Getúlio Vargas promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto Lei nº 5.452,²² que

²¹ERICKSON, p.38-41.

²²BRASIL. Ano VII, p.273, D.O.U, 09.08.40.

representa a compilação, coordenação e sistematização do corpo de legislação social mais importante criado no transcorrer dos anos 30. A CLT então incorpora os princípios corporativistas dos decretos 19.770 de 1931, 24.694 de 1934 e 1.402 de 1939.²³ Pelas regras da aplicação do imposto sindical em serviços de colocação; escolas vocacionais e primárias, bibliotecas, assistência médica, dentária e judiciária, cooperativas de crédito e consumo, colônias de férias e atividades esportivas, e despesas decorrentes da manutenção dessas atividades, conforme artigo 592, a lei transforma os sindicatos em dispensários de serviços sociais, acrescidos das funções de órgãos de colaboração com o Estado.²⁴

1.3 HEGEMONIA BURGUESA: FORDISMO E CORPORATIVISMO

A recusa da burguesia industrial em aceitar a formulação ou a aplicação de leis sociais se radica no seu projeto de implantar um regime econômico e político ultraliberal, tipo fordista, nos anos que antecedem o fim da República Velha.²⁵

A questão social nos anos 20 não era um simples problema policial, mas o patronato não vacilará em apelar para o aparato policial diante das reivindicações da classe operária. Apesar dessa contradição da facção industrial da burguesia brasileira de recorrer à repressão estatal, ela

²³BRASIL. 1939, Ano III, p.345-355, D.O.U, 07.07.39.

²⁴ERICKSON, p. 53-60.

²⁵VIANNA, Luiz Werneck. Liberalismo e Sindicato no Brasil. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1978. p.63.

tinha um projeto de dominação que passava pela construção da sua hegemonia a partir da fábrica, ou seja, da sociedade civil. Isso a levava a ver com discordância as regras, normas e leis que o Estado, a sociedade política, propiciava em proteção dos trabalhadores. Esse projeto liberal fordista deveria ser consolidado na fábrica, ganhando os trabalhadores para a sua visão de mundo, para depois estendê-lo para toda a sociedade.²⁸

O empresário têm na fábrica o seu posto de observação da sociedade e nela educa sua consciência em obediência à concorrência e às leis do mercado, na liberdade de mobilizar fatores de produção, escolher os investimentos e os negócios e os empreendimentos aos quais dirigirá suas energias na busca da valorização do capital. Dessa forma, espera do Estado oligárquico apenas o controle social do operariado, a manutenção da proteção tarifária da concorrência internacional e a continuidade da ortodoxia liberal da Constituição de 1891. Como a manutenção da ordem oligárquica, exceto o protecionismo, não levava os industriais a um confronto radical com o Estado dominado pelo setor agrário-exportador, quando chega o momento, em 1930, de sair das fábricas para o mundo da política a burguesia encontra-se despreparada para o manejo do jogo do poder. Nesse sentido não houvesse a revolução de 30, mas se mantido liberal o Estado e livre mercado, potencializado a atividade fabril e a disseminação da concepção de mundo nela inscrita, necessariamente, haveria a

²⁸VIANA, p.64.

transição do poder da oligarquia para a dominação da burguesia industrial. Nesse projeto hegemônico da burguesia industrial, a classe trabalhadora deveria assumir a concepção de mundo do capital, adaptando-se e integrando-se em termos de valores, assumindo a racionalização e a ideologia do trabalho, salários altos e bem estar material, o que significaria a sua sujeição à ideologia do fordismo. Além do Estado na República Velha não ser incompatível objetivamente com os postulados da ideologia liberal da burguesia industrial, a classe operária não se constituía em adversário político. Em que pese sua movimentação reivindicatória e o jargão dos anarcosindicalistas, falta-lhe inclusive uma estratégia política e alianças fundamentais com os camponeses e demais trabalhadores rurais, que se encontravam sob controle dos setores agrários. E os interesses da oligarquia não eram antagônicos com os da burguesia industrial, mesmo existindo inevitáveis conflitos.²⁷

A partir de 1926, a ortodoxia liberal da República Velha vai dando lugar a uma maior flexibilidade na elaboração de leis de proteção ao trabalho. É desse período o código de trabalho do menor, 10 de dezembro de 1926, a lei das caixas de seguros contra doenças, a lei de férias. Os empresários entendem que o regime ampliava a sua base social com as leis trabalhistas, fazendo com que eles pagassem a conta. E não deixam de lembrar que mais uma vez privilegiou os

²⁷VIANNA, p.64-73.

proprietários rurais, que dificilmente seriam alcançados pela legislação a que estavam obrigados os industriais.²⁸

Numa conjuntura econômica e política que se expressava na elevação da taxa de inflação, descontentamento da classe média, aumento da taxa de salário, como decorrência da escassez de força de trabalho e restrição legal à utilização do trabalho do menor, o empresariado exigirá em contrapartida à legislação social vantagens que o governo oligárquico não poderia atender, como "paz social", ampliação do mercado interno, expansão tecnológica, conquistas de mercado externos. Essas compensações eram virtualmente impossíveis de serem concedidas ao empresariado industrial. Nesse instante então procurará convencer o governo e a sociedade dos perigos que representam as leis trabalhistas para a acumulação de capital. A bandeira do ultraliberalismo, recém abandonada pelo oligarquia, será empunhada pela burguesia industrial, que procurará explicitar seu projeto de dominação e sua concepção de organização social: um liberalismo de estilo fordista.²⁹

O projeto da burguesia industrial, a dominação sob a hegemonia da ideologia liberalismo fordista sustentado na sociedade civil, ficou com seus espaços suprimidos na medida em que a classe operária pressionava o Estado para que este intervisse no mercado do trabalho, regulando a relação capital

²⁸VIANNA, p.77-85.

²⁹VIANNA, p.74.

e trabalho, e também pelo abandono da ortodoxia liberal pela oligarquia agrária.²⁰

No espaço de tempo em que a burguesia industrial torna visível o seu projeto de dominação, o final dos anos 20, o país passa por uma profunda crise, que acabaria dando o contorno final da República Velha. No plano econômico, os negócios agroexportadores, notadamente os do café, estão em dificuldades, acelerados e potencializados pela crise econômica mundial de 1929. No plano político, vão se aprofundando as dissidências entre os segmentos das oligarquias e a juventude militar levanta em armas contra a ordem vigente. No plano social, os setores subalternos, principalmente o proletariado, começam um processo de organização político-ideológica, sendo o Bloco Operário Camponês, em 1928, o aprofundamento do fenômeno, que aspirava a uma forma de organização alternativa para a sociedade. O mandonismo ou o banditismo rural vai perdendo eficiência no controle das massas no campo. Nessa crise, contudo, exceto os setores conscientes da classe operária, da corrente católica e de alguns círculos do pensamento jurídico, todas as classes e frações de classe procuram apresentar a sua versão de liberalismo que julgam a mais conveniente para a sociedade.²¹

Esse consenso em torno do liberalismo, no entanto, se chocava com os interesses de cada setor no caminho da sua realização.

²⁰VIANNA, p.85.

²¹VIANNA, p.87.

Os empresários, articulados como estavam com os setores agrários e protegidos pelas instituições burguesas construídas pelas oligarquias na República Velha, podiam dispensar os sacrifícios de uma saída revolucionária para o seu projeto de dominação.³²

Assim, o fordismo liberal, a hegemonia a partir da sociedade civil, vai cedendo lugar para a regulação estatal, que a burguesia compreende ser mais adequada à defesa de seus interesses.

"A possibilidade do pluralismo, contida em germe no interior do projeto de ampliação do pacto liberal torna-se ilusória na medida em que aproxima a derrubada da ordem excludente da Primeira República. Diante da evidência generalizada da impossibilidade de se lograr uma ordem consensual baseada na economia agro-exportadora, a falta de uma alternativa transfere a perspectiva dos protagonistas para a questão da disputa do poder estatal. A dissidência perde sua pura conotação política, para se alargar no território complexo do litígio econômico-social.

Contudo, dentro e fora da coligação vencedora em 1930, nenhuma força é muito forte para submeter as demais, nem também demasiado fraca para se contentar com sua submissão".³³

Os empresários industriais, na medida em que compreendem a impossibilidade da forma da dominação liberal, imprópria para conter a crescente organização sindical e política das classes subalternas, onde era insuficiente o moderado autoritarismo dos primeiros anos do governo provisório, assumem o corporativismo como o regime ideal para subordinar coersitivamente os setores subalternos da sociedade, em particular o proletariado. Abdicam do modelo

³²VIANNA, p.88.

³³VIANNA, p.111.

fordista tão logo constatarem que coersão deveria vir do Estado, já que não construíram as condições para impor a disciplina industrializante a partir da sociedade civil. O clero, nunca teve e nem poderia ter no liberalismo, a forma primeira de dominação burguesa, a sua concepção de mundo. Aliás a Igreja será sempre antiliberal e anticapitalista. O modelo liberal preservado pelas oligarquias, pelo seu caráter recessivo, não poderia e não tinha como aglutinar em torno de si nenhum grupo social válido e influente. Os próprios líderes políticos da Aliança Liberal vão rapidamente se desfazendo desse compromisso e passados apenas quatro meses da vitória, Vargas rejeita o neoliberalismo, que pautou a propaganda da campanha presidencial, em favor de uma perspectiva modernizante e de um modelo corporativo.³⁴

O corporativismo será a forma de dominação que substituirá o liberalismo efetivo da Velha República e desejado no processo de derrubada da oligarquia exportadora do aparelho de Estado e que continua no cenário político como ideal a ser perseguido até 1935. A coligação aliancista remove o Estado liberal e cria as condições para promover de cima o desenvolvimento das atividades do conjunto das classes dominantes, em moldes especificamente burgueses. Não porque o Estado anterior não fosse, na sua forma, burguês e o mercado presidido pela livre mercantilização de bens e valores sociais. Mas porque a articulação do sistema agro-exportador com o capital financeiro externo correspondia a uma dominação

³⁴VIANNA, p.126-127.

capitalista que abafava o desenvolvimento das demais frações burguesas. O corporativismo será a fórmula excludente de um sistema político que abre canais de participação controlados e manipulados pelo Estado. As camadas médias são requisitadas para as funções públicas, além das necessidades desses serviços, e o tratamento dado à classe operária será o de tentar levá-la para o interior do aparelho de Estado, ao invés de procurar conter a sua crescente organização. Isso significa que a revolução burguesa não se consumava sob a liderança das fábricas, realizava-se independente de uma hegemonia burguesa. O interesse burguês realizava-se dentro de um Estado que aparentemente o negava, ao apresentar-se como neutro e acima das classes sociais e intérprete da vontade nacional. O drama para a burguesia será aceitar o interesse individual ser travestido de interesse público e sem reconhecimento social se identificado como apenas privado, como consequência da sua incapacidade de apropriar-se diretamente do poder de Estado, realizando-se como classe sob a direção do latifúndio, o setor agrário não exportador, que tinha um pé fincado no passado. Isso significava que os interesses da indústria encontravam apoio e estímulo na nova configuração estatal, mas a burguesia não chegou ao poder político. É a revolução burguesa "pelo alto", pela via prussiana. Os junkers caboclos serão Vargas, Francisco Campos, Melo Franco, Capanema, Távora, Góes Monteiro e outros.³⁵

³⁵A singularidade da estruturação do que denominamos de

"prussiana" estaria no fato do setor agrário mais desenvolvido em termos capitalistas - o agro-exportador - ter sido desalojado do poder pelo menos desenvolvido. Isso se explica, como vimos, pela impossibilidade daquele em dirigir o processo de modernização dado o seu isolamento real e incontornável das demais classes, camadas e estratos sociais em emergência na sociedade civil. Mas o domínio do aparelho de Estado por parte dessa elite "atrasada" no econômico lhe vai dificultar um percurso extremamente rápido no sentido da adoção de novos papéis econômicos, como o do empresário agrícola, do industrial ou do financista".³⁶

No que se refere especificamente à classe operária, a transição para a ordem corporativa, antes de 1935, dar-se-á pela combinação da mobilização e da desmobilização, tendo sido adotada preferencialmente essa segunda alternativa. O Estado para implantar o corporativismo terá que liquidar as organizações independentes, reprimindo, cooptando ou corrompendo as lideranças proletárias. Ainda assim até 1935 a classe operária garantiu um pluralismo real, suportado pelos segmentos não desmobilizados pela ação estatal e por outras forças sociais. Isto independentemente e em oposição ao pluralismo legal no decreto nº 24.694 de 12 de julho de 1934, haja vista a pequena quantidade de sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, num total de 288. Ainda, o pluralismo do decreto não corresponderia apenas a um autoritarismo atenuado, mas é também a resultante de concepções corporativas e antiliberais que já prevaleciam no aparelho de Estado.³⁷

A estrutura corporativa sofre cerrada resistência da classe operária, tendo o regime encontrado menos oposição nos

³⁶VIANNA, p.139.

³⁷VIANNA, p.142.

Estados mais atrasados da Federação, no operariado de origem recente e predominantemente fora dos centros urbanos industriais mais desenvolvidos. Demonstrará maior debilidade diante de um operariado organizado autonomamente e face ao retorno da pregação liberal do setor agro-exportador apeado do poder, em 1934. Aqui é preciso enfatizar que se a Constituição de 34 garante a pluralidade, o decreto 24.694 antecipadamente a "retificará". A retomada da repressão política principalmente após o levante da ANL, numa intensidade inédita para a classe operária, funcionará no sentido de aumentar o número de enquadramentos.³⁸

Os empresários que antes da Revolução de 30 recusavam-se em aceitar qualquer contrato de trabalho que não fosse o individual, em nome do liberalismo e do primado do indivíduo e sua soberana liberdade de estabelecer contratos, agora continuará a recusar, na ordem corporativa, as convenções coletivas de trabalho. Se o Estado jamais abdicará desse propósito, nas Cartas constitucionais de 1934 e 1937 e na CLT de 1943, o empresariado por sua vez exigirá que a questão salarial seja uma exclusividade do Estado, sendo abolido o mercado para a negociação salarial, o que quer dizer que desconhece a negociação e a convenção coletiva mesmo estando prevista em lei. Essa recusa do empresariado os torna ilesos da pressão sindical que seria possível no confronto da negociação mesmo na vigência de um regime autoritário. Ao Estado resta o ônus de implementar sozinho o valor da força de

³⁸VIANNA, p. 144-145.

trabalho, quando a concepção corporativa previa a divisão dessa tarefa, até para assumir um papel de ente protetor de todas as classes. Dessa forma de um Estado corporativo, a burguesia exige e consegue um Estado autoritário modernizante, onde os trabalhadores estão impedidos de atuar no mercado, sendo dela essa prerrogativa.³⁹

Se o corporativismo não é inicialmente o Estado ideal da burguesia, nem foi por ela concebida, a feição que tomou é inseparável da sua colaboração e interesses. A burguesia não impõe seu ponto de vista apenas no aspecto da negociação salarial, mas adia a aplicação de parte da legislação social até 1937. O governo só consegue êxito na dissolução do sindicalismo autônomo, não sem uma férrea resistência, nos anos de 1934 e 1935. As lideranças políticas não ignoravam que para manter o trabalhador sob controle não bastava a coerção, mas os empresários só admitiram a regulamentação do salário mínimo na década de 40, ainda que houvesse uma relação direta entre legislação trabalhista e mercado interno. O empresariado, no entanto, condiciona a expansão do mercado interno a uma política não redistributiva, que não aconteceu, e eles não deixavam de ter alguma razão.

A livre negociação tenderia a elevar a taxa de salário e isso rebaixaria a taxa de acumulação, em função da redução dos lucros, o que só poderia ser atenuada com o aumento da composição orgânica do capital, o que exigia uma quantidade adicional de capital, que não existia disponível para os

³⁹VIANNA, p.149.

investimentos na modernização da indústria. Os investimentos adicionais em ativos fixos, com as indústrias mais importantes trabalhando com capacidade ociosa e a exiguidade do mercado interno, se revelavam uma alternativa impraticável. O fato também do poder estatal estar nas mãos da elite agrária, fechava o caminho da ampliação do mercado interno pela via da transformação do sistema de propriedade da terra. A solução para o problema de acumulação para a burguesia industrial será intensificar o ritmo de trabalho e racionalizar a produção. Essa opção a burguesia já sabia dos anos 1920 que era incompatível com o regime de livre negociação. A saída só pode ser pela via da coersão.⁴⁸

O pacto antiliberal será estabelecido entre as frações burguesas agrárias, os industriais, a Igreja, os militares e a intelectualidade, em especial os juristas, implicando no fechamento dos sindicatos autônomos e na prisão das suas lideranças, de 1935 a 1937. O pacto se conclui com a consagração constitucional do Estado Novo e pela desmobilização da classe trabalhadora com recursos da violência e cooptação no interior da ordem corporativa. Nessa ampliação do pacto antiliberal, a burguesia industrial sai como a classe hegemônica e a industrialização, assunto de seu interesse, agora diz respeito à toda classe dominante, mesmo a fração agroexportadora, sem a qual a ordem social corporativa poderia ruir. A burguesia industrial passa a ser a fiadora da estabilidade, e dada a complementariedade da indústria e da

⁴⁸VIANNA, p.149-150.

lavoura, onde o mercado interno para expandir e, portanto, a acumulação de capital na indústria, demandava a modernização da agricultura. No instante que os interesses econômicos da industrialização tornam-se hegemônicos no aparelho de Estado, a burguesia industrial aceita a ordem corporativa e paga o preço da legislação social.⁴¹

A aceitação pelo empresário da legislação social, contudo, não significava que estivessem dispostos a tratar da questão salarial com os sindicatos. Isso deveria ser assunto do Estado, mesmo que na negociação com os sindicatos contassem com a proibição da greve e com a mediação do Estado. Dessa forma, o executivo deverá buscar uma fórmula para arbitrar a taxa salarial, que pudesse salvar a face do regime. Transferir para o judiciário, para a normatividade legal, será o caminho encontrado.

Em 1939 no dia 1º de maio, através do Decreto-lei nº 1.237, o governo regulamenta a Justiça do Trabalho.⁴² Mas já desde 1932, com o decreto nº 21.396, as Comissões Mistas de Conciliação vinham exercendo o papel que agora será reservada à Justiça do Trabalho. A recusa do empresariado em negociar e firmar o contrato coletivo de trabalho, manipulado e descaracterizado pelo corporativismo, força o sindicato e seus dirigentes e recorrerem ao judiciário em busca de uma sentença normativa. Quando a Justiça do Trabalho transforma a relação mercantil entre força de trabalho e capital numa posição

⁴¹VIANNA, p.206-211.

⁴²BRASIL. 1939, Ano III, p.203-219, D.O.U, 03.05.38.

arbitral da Justiça, mesmo que esse devesse observar a prevalência do interesse público sobre os interesses da classe e dos indivíduos, o Estado recua da incômoda situação que lhe reservou o industrial ao negar-se a negociar os salários diretamente com os trabalhadores e seus representantes. A Justiça dá à intervenção no mercado de trabalho pelo Estado uma aparência de neutralidade e impessoalidade das regras. A linguagem da colaboração de classe que não pudera encontrar no mercado podia agora expressar-se no judiciário trabalhista. Com isso, os sindicatos estavam sob controle, mas não significava que as massas estivessem, por isso as funções das entidades sindicais passam a receber algumas outras atribuições, que deveriam torná-lo atrativo aos trabalhadores. Assistência médica, jurídica, escolas e outros passam a ser serviços ofertados nos sindicatos.

Para custear essas despesas o Estado cria o imposto sindical, cobrado de todos os trabalhadores compulsoriamente. Esses sindicatos descaracterizados de suas funções primeiras e cooptados dentro do aparelho de Estado serão de grande utilidade para acumulação de capital. A Justiça do Trabalho para o julgamento dos dissídios passa a utilizar-se de um salário mínimo no nível da subsistência, na medida que não existia outro, para todos os trabalhadores, inclusive os qualificados. A recusa da burguesia industrial em negociar diretamente os salários remetendo a decisão ao Estado, que controla os sindicatos e as massas, pela cooptação e repressão, está diretamente articulada com o processo de acumulação do capital. Assim, a ordem corporativa é a forma de

organização de Estado funcional à burguesia, quando compreende que a coersão deve vir da sociedade política.⁴³

1.4 CONTROLE ESTATAL NA CONSTITUIÇÃO LIBERAL

Nos extertores do Estado Novo, o regime ainda encontrou forças para ampliar o poder de controle sobre os sindicatos e em 23 de julho de 1946 edita o Decreto-lei nº 9.502, que proíbe também a propaganda de doutrinas julgadas incompatíveis com as instituições e os interesses nacionais.⁴⁴ As justificativas para a intervenção nos sindicatos e remover direções indesejáveis não são particularmente difíceis, pois erros de escrituração contábil, por exemplo, sempre existiam, embora as intervenções se dessem mais por motivações políticas, como os expurgos na liderança sindical a partir de 1946. Nos anos de 1947 e 1948, 144 e 63 sindicatos e uma a três federações de trabalhadores, respectivamente, sofrem intervenção. No mesmo momento o Partido Comunista do Brasil, PCB, em 1947, era colocado na ilegalidade. Com base na legislação sindical e trabalhista antiliberal, iniciada em 1930, um total de 257 sindicatos e sete federações de trabalhadores sofrem intervenção. Do lado patronal onze sindicatos e uma federação têm o mesmo tratamento. Isso no período de 1946 a 1963. O que é um indicativo da ação

⁴³VIANNA, p.226-240.

⁴⁴BRASIL. 1946, Ano X, p.554-553, D.O.U, 27.07.46.

repressora do Ministério do Trabalho sobre o movimento sindical durante a fase democrática de 1946 a 1964.⁴⁵

1.5 CORPORATIVISMO COMUNITARISTA

Em 1946, o Brasil passa a conviver com uma aparente contradição: liberalismo político e corporativismo sindical. O que teria concorrido para a permanência da CLT, consolidação da legislação corporativa dos anos após revolução de 30 e durante o Estado Novo, seria precisamente a:

"Circunstância da burguesia não poder realizar sua vocação de classe num mercado de trabalho livre, e de não dispor de controle político - ideológico das demais classes e camadas sociais. Por conseguinte, poderá admitir o pluralismo liberal em política - com o limite que impôs em 1947, quando ilegalizou o PC - mas desde que mantenha o mercado de trabalho e os sindicatos alinhados e por instituições corporativas e semi-corporativas."⁴⁶

A Igreja por sua vez não tem menos interesse em manter o ordenamento da CLT. Em 1946 realizou-se o II Congresso Brasileiro do Direito social e:

"Seus participantes sob a influência da doutrina social da Igreja, reconciliada com o liberalismo no pós guerra, procuraram pensar a legislação trabalhista e sindical em termos de compatibilizar o indivíduo e seu interesse com uma ordem comunitária entre o capital e trabalho".⁴⁷

⁴⁵ERICKSON, p.65-69.

⁴⁶VIANNA, p.253.

⁴⁷VIANNA, p.254.

Além disso, a ordem corporativa vigente não era incompatível com a Igreja, como se vê:

"A ideologia da CLT, com seu primado do direito sobre a economia, do público sobre o privado, exerceria uma notável influência entre os juristas em geral e os pensadores católicos, inclusive na sua ala liberal. Nela estava a possibilidade de se fundar o homem liberal e o pluralismo político numa ordem inclusiva baseada na disciplina e a norma. Ao invés do milenarismo totalitário, o jurisdicista".⁴⁸

No campo do movimento operário, três forças concorriam para assumir a hegemonia na política sindical: os comunistas, os petebistas, dissidentes com o partido, e os ministerialistas. No congresso sindical dos trabalhadores, no final da Constituinte, as três forças se enfrentaram e para manter o sistema tutelar da CLT, os ministerialistas tinham que contar com o apoio dos sindicalistas do PTB. A aliança dos petebistas com os comunistas em relação a autonomia sindical, leva os ministerialistas a se retirarem do Congresso e pedirem sua dissolução, no que são atendidos pelo ministro do Trabalho.

Os trabalhos contudo continuam e as teses que propugnavam pela manutenção da CLT são derrotadas. Assim, os debates nesse Congresso refletem o enfrentamento das posições entre os autonomistas, os comunistas e petebistas, e o aparato sindical herdeiro do Estado Novo, o que desqualifica a tese do enfrentamento entre um sindicalismo politizante e uma concepção liberal de sindicalismo.⁴⁹

⁴⁸VIANNA, p.255.

⁴⁹VIANNA, p.257-260.

Na Constituinte de 1946, há uma nítida divisão das forças que pretendem mudanças e manutenção da ordem corporativa:

"O plenário se dividia em torno de três tendências: a corporativa, que declinava dessa nomeação, embora visasse a preservação do sistema da CLT, a autônoma pluralista, que agrupava liberais e católicos - ultramontanos ou liberais, a unitária e autônoma, defendida pelos comunistas e pelo PTB. A segunda posição era matizada pelo comunitarismo católico, que procurava imprimir uma configuração organicista a Constituição, pela inibição da livre movimentação das partes nos mercados."⁵⁰

Tendo a maioria dos membros do Congresso Constituinte, as classes dominantes poderiam ter erigido uma ordem trabalhista e sindical desatrelada do Estado. Para isso contavam com o apoio das classes subalternas que, pela primeira vez, manifestaram-se favoráveis a um sistema de supostos liberais, desde que lhe garantissem a existência política e autonomia das suas entidades classistas. Mas a burguesia já tinha feito sua opção pela ordem corporativa para exercer seu poder sobre os setores dominados da sociedade.⁵¹

A Constituição, que dessa correlação de forças veio a surgir, era liberal em política e corporativa no tratamento do mercado de trabalho, viabilizando a consagração da CLT. Antes mesmo de sua vigência, o Ministério do Trabalho retoma a ação interventora decapitando as lideranças desejosas de autonomia. Em 15 de março de 1946 edita o decreto-lei nº 9.070 que evitava o encontro das partes, empresário e trabalhadores, na

⁵⁰VIANNA, p.261.

⁵¹VIANNA, p.266.

livre negociação no mercado e atribui ao poder Judiciário o encaminhamento harmonioso da disputa. Só depois disso as greves poderiam ser admitidas, porém julgado o dissídio fica obrigado o seu comprimento, o que equivale à negação do direito de greve.⁵²

A viabilização do liberalismo no Brasil se fundava na idéia de exclusão. Em 1930, as camadas médias emergentes e as classes subalternas são eliminadas da política. Em 1946, a exclusão se dava pela imposição ao mercado de trabalho às regras do corporativismo. Essa era a condição para a manutenção do novo sistema da ordem e do regime político liberal.⁵³

Assim a ordem que nasce em 1946 não é uma adesão ou compromisso do movimento operário e das esquerdas, PC em particular, com o projeto da burguesia, mas sim a imposição de uma ordem corporativa (que Werneck Vianna denomina de comunitarista) para as classes subalternas, por ser a mais adequada ao processo de acumulação de capital no Brasil.

1.6 SINDICATO CORPORATIVO E PEQUENA BURGUESIA

Francisco Weffort analisando o período que vai de 1930 a 1964 sustenta que a crise de 1929 desarticula o capitalismo destinado ao mercado externo e a Revolução de 1930 rompe com a hegemonia das oligarquias agrárias.⁵⁴

⁵²VIANNA, p.268-269.

⁵³VIANNA, p.270-271.

⁵⁴WEFFORT, Francisco Correa. O populismo na Política Brasileira. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1980.

As condições econômicas e políticas decorrentes desses dois acontecimentos tornavam as cidades o centro dos problemas do País e as populações urbanas, representam o contingente politicamente decisivo.⁵⁵ Assim, a democracia brasileira desde a Revolução de 30 vai deixando de ser mera formalidade, quando o voto secreto, a grande conquista da revolução, 15 anos depois, a partir de 1945, começa produzir seu fruto, mas como toda democracia burguesa teria que passar pela tragédia inevitável: "a incorporação das massas populares no processo político".⁵⁶

Se a democracia que assim se realizava devia buscar as suas raízes nas massas, o povo e os políticos viam na ordem democrática o local privilegiado para exercerem as posições de força na defesa de interesses. Não é uma democracia no modelo americano, que se fundamenta na idéia do equilíbrio e controle social. Com a consciência de que a política é função de interesses materiais, as massas participam do jogo político, conforme as normas firmadas na Constituição.⁵⁷

A democracia que surgia dava às massas populares duas alternativas de participação política: o populismo e o nacionalismo.

O populismo será uma das principais formas de mobilização política no período democrático. O nacionalismo será a forma de como as esquerdas, principalmente do PC,

⁵⁵WEFFORT, p.19.

⁵⁶WEFFORT, p.17.

⁵⁷WEFFORT, p.23.

vieram a ter grande influência nos sindicatos e no movimento estudantil.⁵⁸

O populismo se era um fenômeno de massas, não deixava de ser uma manifestação de classe. "Faz-se necessário, portanto, indagar quais as posições e relações de classe que se encontravam por trás desta manifestação política de massas."⁵⁹

Numa sociedade de classes, onde os interesses das classes necessariamente têm que se colocar, o proletariado e a burguesia viriam a explicitar os seus objetivos de classe à luz do debate e da luta política. Tanto o proletariado como a burguesia, ainda que se manifestem como massa, mas tendam a se expressarem como classe, levam para o conjunto das classes a sua própria marca de classe. O proletariado não se furtou a esse objetivo, mesmo tendo fracassado. A burguesia, desinteressada em reconhecer a luta de classes, por ser a classe dominante, se propôs a dirigir o conjunto da vida social mesmo que na essência tenha o seu projeto fracassado. A pequena burguesia teria sempre que aparecer na cena política como massa, ou seja, não tinha um projeto próprio que a qualificasse a disputar a direção política em favor de seus interesses. O seu destino, portanto, será o de deixar de ser massa apenas quando aparece como devotada a um chefe.⁶⁰

O populismo será uma ação política limitada aos horizontes da pequena burguesia e desta forma será nas suas várias formas uma traição à massa popular.⁶¹

⁵⁸WEFFORT, p.24.

⁵⁹WEFFORT, p.28.

⁶⁰WEFFORT, p.28-29.

⁶¹WEFFORT, p.34.

O novo padrão de crescimento, notadamente após 1950, reduzia as possibilidades dos pequenos negócios, onde se situa o universo material da pequena burguesia não assalariada. A grande indústria e o grande comércio, que demandam a inversão de grandes somas de capitais, o surto inflacionário e outras dificuldades clarificam para a pequena burguesia que a sua condição de classe proprietária e economicamente autônoma vai se esgotando. A proletarização e, portanto, a decadência é uma ameaça concreta. Nesse instante ela precisa manifestar-se politicamente, porém, o faz elegendo um chefe.⁸²

O eleitorado de Jânio representaria a expressão do sentimento de setores da classe operária e da classe média assalariada em vias de proletarização, ou já definitivamente nesta condição. Esses segmentos com o desenvolvimento do capitalismo se reconhecem numa situação estável ou em ascensão social. Já se conformam com a condição de quem agora tem que viver de salário, assim numa situação estável, pois dessa posição social não poderão decair, ou em ascensão, caso das massas rurais que chegam às cidades e ingressam nas fileiras do proletariado.

O eleitor de Ahdemar de Barros, massivo no meio da pequena burguesia, na sua participação política e na identificação com as plataformas do candidato, dará vazão à sua insatisfação ao vislumbrar no seu horizonte a decadência, e esperam de uma plataforma de governo, políticas que amparem os menos favorecidos.

⁸²WEFFORT, p.31-32.

Há, evidentemente, contradição nesse eleitor que espera do Estado políticas assistenciais, de proteção e de serviços que sejam destinados aos que estão em dificuldades. As propostas de ação governamental que o candidato apresenta não os atinge, mas sim os setores sociais que já não fazem parte da classe média ou a ela nunca pertenceram. A identificação contudo não decorre da solidariedade, mas consigo mesma, na medida em que vai tomando consciência da inevitável decadência, mesmo nos períodos em que prosperam os pequenos negócios.

O eleitor de Jânio já proletarizado busca e espera justiça e igualdade incondicional perante a lei, vinda de um Estado impessoal e abstrato. Apesar de insatisfeito é o mais ajustado segmento social no desenvolvimento capitalista, e ficando na esfera do janismo foi incapaz de romper plenamente com a consciência pequeno burguesa. Não terá consciência que a solução pessoal que busca não tem saídas nos marcos do individualismo.

O sucesso do populismo em abrir um canal de manifestação às angústias e insatisfações à essa massa de pequenos burgueses, à caminho da decadência e da proletarização, reside na sua imensa capacidade de mistificar soluções que essa classe não sabia nunca poder vir do Estado. É uma consciência pequeno burguesa que não conhece a sua real condição e dessa forma não poderia apresentar uma solução que a viesse colocar como uma classe com um projeto de sociedade em que fosse o efetivo condutor. Isso explicaria as

dificuldades e os fracassos dos grupos de esquerda no meio operário.⁸³

O nacionalismo, corrente política que disputou a direção das massas, na essência, não é diferente do populismo:

"Foi pouco mais que uma forma pequeno burguesa de consagração do Estado... ao Estado como realidade no sistema capitalista brasileiro: expressão da "democracia de todo o povo" e, ao mesmo tempo, expressão do poder burguês."⁸⁴

Carente de uma liderança e sem penetração entre as massas, o nacionalismo nasce dentro do Estado ou torna-se ao Estado associado ainda que pretendendo traduzir os interesses gerais do povo. Incapaz de organizar as massas e carente de lideranças será um satélite do governo cumprindo um papel de oposição doméstica. Se pretendesse desligar-se do Governo teria que assumir a condição de força política marginal no processo político real em consequência da sua falta de inserção social.⁸⁵

Essas duas correntes deram feição à participação das massas na política a partir de 1930. Mistificou o verdadeiro problema das massas numa sociedade capitalista, caso dos populistas, ou não compreendeu a verdadeira natureza de classe do Estado, a burguesa, como o fizeram os nacionalistas. Quando a crise inevitável chegou, a burguesia tinha a sua solução:

⁸³WEFFORT, p.31 e 32.

⁸⁴WEFFORT, p.42.

⁸⁵WEFFORT, p.40-41.

"se a democracia ameaça o poder, elimine-se a democracia".⁸⁶

O movimento sindical terá inexoravelmente que sofrer as conseqüências da política populista e nacionalista, principalmente a partir de 1950. O movimento sindical será constituído por uma classe operária "dependente no plano político, incapaz de autonomia no plano organizatório e finalmente, portadora de um baixo nível de consciência de si como classe".⁸⁷

1.7 A FORMAÇÃO DO SINDICALISMO POPULISTA

O movimento sindical corporativo, que transforma radicalmente o sindicalismo anterior à Revolução de 30, não pode ser compreendido apenas pelo lado de formação ideológica das classes subalternas e pela direção política que viria a sofrer, principalmente, pelo populismo e o nacionalismo.

"Mudança estrutural, repressão do movimento operário organizado e incorporação difusa da classe operária por parte do Estado, descenso do movimento operário e influência crescente da ideologia das lideranças saídas da classe média, foi a ação combinada destes fatores, não a ação isolada de qualquer deles, que teve a eficácia histórica que se conhece na destruição do velho movimento operário".⁸⁸

O movimento operário passará por um profundo vazio de 1930 a 1945. Renascerá em 1946. Agora já profundamente modificado por conseqüências políticas, mais que econômicas, o movimento sindical encontra-se completamente esquecido de sua

⁸⁶WEFFORT, p.43.

⁸⁷WEFFORT, Francisco Correa. Sindicatos e Política. São Paulo : USP, Tese de Livre Docência, 1972. p.12.

⁸⁸WEFFORT, p.19-110.

história e inteiramente desarticulado. A imagem paternal de Vargas pesará sobre a classe operária, pois fora amplamente difundida pela propaganda da ideologia do Estado Novo.

Embora o populismo sindical tenha se iniciado em 1945, alguns de seus componentes principais começam a tornarem-se reais a partir de 1930. No início da Revolução de 30, a legislação sindical põe em marcha a subordinação dos sindicatos ao Estado e tem o propósito de funcionar mais como meio de repressão às organizações autônomas dos trabalhadores e como indicador da intenção de colocá-las sob a tutela do Estado, sem que esse último objetivo tenha sido alcançado. Como o Decreto 19.770, de 19 de março de 1931, não alcançou os objetivos a que se propunha, tendo um efeito meramente legal, enquanto permanece um sindicalismo marcado pela pluralidade,⁶⁹ o governo acaba admitindo pelo 24.694, de 12 de julho de 1934, a pluralidade, mesmo que de forma restritiva.⁷⁰ A pluralidade e autonomia não tiveram tempo de se consolidar, pois logo em 1935 o fracasso da Aliança Nacional Libertadora dava os motivos para a repressão e desorganização do movimento operário. Em seguida, com o golpe de 37, Vargas outorgou uma Constituição autoritária e corporativista, que fixa o princípio do sindicato único e dependente do Estado, mas só em 05 de julho de 1939, pelo Decreto 1.402, é regulamentado o artigo 138 da Carta, que trata da organização sindical, produzindo a necessária legislação que tornará o sindicato

⁶⁹BRASIL. 1931, V.I, p.283-288.

⁷⁰BRASIL. 1935, V.IV, 2ª parte, p.838-847.

prisioneiro do Estado. Mas apenas a partir de 1940, com o imposto sindical, é que se torna realmente possível o processo de recrutamento e formação de sindicalistas dentro dos supostos do corporativismo. A existência dos sindicatos no plano legal não significa que tenham existência real. Vargas teria poucos motivos para lançar mão dos seus "pelegos", haja vista a situação favorável ao Governo num cenário político com o movimento operário e as organizações de esquerda sob violenta repressão desde 1935. Mesmo com os sinais da derrocada do Regime entre 1943 e 1945 Vargas prefere dirigir-se diretamente às massas do que eliminar as restrições às organizações sindicais.⁷¹

A estrutura sindical da fase autoritária só desempenhará as funções que dela se esperava no período democrático, após a constituinte de 1946, porque Vargas entre 1930 e 1945 optou pela violência e repressão.

A adoção pela democracia da estrutura sindical da ditadura criada para funcionar como controle corporativista da classe operária deu-se no contexto e nas premissas políticas que a própria democracia criaria para que ela agora viesse a funcionar. A estrutura sindical criada pela ditadura não foi imposta à democracia, foi por ela de certa forma escolhida, dentro das condições políticas em que a ditadura era derrotada, juntamente com o fascismo ao término da Segunda Guerra Mundial. E será implantada pela esquerda, principal-

⁷¹WEFFORT, p.II.2-II.8.

mente pelo Partido Comunista, que se aliam a Vargas no movimento Queremista em 1945.⁷²

Isso ocorreu dentro de um quadro político em que os liberais poucos confiantes na mobilização popular e desconfiados do projeto continuista do Ditador, apelam para as forças armadas na busca do golpe, que afinal viria em 29 de outubro, pondo fim ao Estado Novo, passando os poderes da República para o Judiciário.⁷³

A aliança política mais parece uma adesão dos comunistas a Vargas. Embora o PC tenha atingido o seu objetivo de conseguir a legalidade, os comunistas teriam, no entanto, optado por aliar-se a um governo já em processo irreversível de decadência. O PC reaparece no cenário político com uma estratégia de colaboração de classes, seguindo a linha adotada então pela União Soviética e terminada a 2ª Guerra Mundial continua subordinado à política internacional da URSS, onde o seu compromisso passa a ser com a "paz e tranquilidade", em nome da paz e da democracia. Apóiam Vargas durante a 2ª Guerra Mundial porque era o chefe do governo e depois porque temiam que a ordem pudesse ser afetada. Eram na prática ou assim agiam como um partido da ordem. Depois do Golpe apóiam Linhares e depois Dutra até que este adere à guerra fria e acaba cassando seus parlamentares e colocando a legenda na ilegalidade.⁷⁴

⁷²WEFFORT, p.II.8-II.9.

⁷³WEFFORT, p.II.14-II.17.

⁷⁴WEFFORT, p.II.23-II.26.

Assim o PC nunca conseguiu estabelecer uma linha de independência entre as duas forças políticas brasileiras em conflito: os liberais e Vargas. Essa incapacidade de atuar de forma independente seria explicada pela sua composição social e formação ideológica, suas características nacionais e não apenas à subordinação à URSS. Aliado a Vargas, o PC começava a tomar o caminho que o deveria conduzir à estrutura sindical concebida pela ditadura com o fim de subordinar os trabalhadores ao Estado.⁷⁵

Os comunistas que não contestavam a estrutura sindical atrelada ao Estado, principalmente o imposto sindical, desde o início da democracia em 1946, começam a realizar aquilo que Vargas concebeu e os seus pelegos foram incapazes de realizar, ou seja, mobilizar os sindicatos a serviço do governo. Sindicatos que se mantinham numa função meramente assistencial e administrativa, insuficientes para os propósitos do governo. Assim, os sindicatos que são associações com finalidade precípua de luta econômica são mobilizados para fazer política de interesse do governo, rebaixando as reivindicações e lutas trabalhistas a um segundo plano. A política de "apertar os cintos" do governo que significava a permanência ou aprofundamento do arrocho salarial recebia a ajuda dos comunistas que se posicionavam contra as greves e impediam-nas tanto quanto podiam, encaminhando a solução dos conflitos salariais através de apelos dirigidos ao governo. A legislação sindical estava preparada para responder eficientemente a esse

⁷⁵WEFFORT, p.II.27.

tipo de política. Os comunistas chegam até mesmo na plataforma eleitoral de 1946 a reivindicar que o Estado ajude a organizar uma Central Sindical Operária.⁷⁶

Dutra rompe compromisso entre Vargas e o PC. O governo de uma política de tolerância com o movimento sindical parte para a repressão apoiado inicialmente na CLT e depois com o Decreto 9.070, de 15 de março de 1946, passa a intervir nos sindicatos que se solidarizassem com as greves.⁷⁷ Para estancar a participação dos comunistas nos sindicatos, suspende as eleições sindicais por um ano e prorroga o mandato das diretorias por igual período.⁷⁸

O PSD e o PTB reconhecem a Carta de 1937 até que a Constituinte elaborasse a nova Constituição, isto contra a posição do PC e UDN. Partidos formados com as forças políticas que sustentavam o Estado Novo, o PSD e PTB trarão para a Constituinte a ideologia estatista, autoritária e paternalista na qual foram formados e garantirão na Constituição de 1946 as condições capazes de permitir a Dutra manter os instrumentos de controle criados pela ditadura e depois incorporadas à estrutura do Estado brasileiro.⁷⁹ O PC, sem compromissos com o liberalismo, e a UDN, em crise de identidade, entre o liberalismo clássico individualista e uma proposta moderna de liberalismo pluralista com reformas sociais, acabarão por não ter nada a oferecer em oposição à ideologia de Estado do PSD e

⁷⁶WEFFORT, p.II.34-II.39.

⁷⁷BRASIL. 1946, Ano X, p.276-278, D.O.U., 16.03.46.

⁷⁸WEFFORT, p.II.45-II.47.

⁷⁹WEFFORT, p.II.47-II.48.

UDN. Descompromissado com os ideais liberais, o PC tende facilmente a abandonar suas posições iniciais e dissolvê-las em compromissos com a ideologia dominante.⁸⁰ Terminada a Constituinte, o governo ao invés de oferecer as condições para a colaboração dos comunistas em seus projetos sindicais, na primeira oportunidade cassa o PC, põe na ilegalidade as organizações paralelas e intervém em centenas de sindicatos.⁸¹

Inicia-se o congelamento das atividades sindicais até 1950 e a aliança entre Vargas e o PC, a primeira tentativa de populismo, terá que esperar até o governo Vargas de 1950.⁸²

O governo Vargas em 1950 inicia numa crise tão grave quanto a que levou à sua deposição em 1945. A direita recusa-se a uma aliança com o governo e prepara o golpe, e se instala a crise militar com a renúncia do ministro da Guerra. O governo preocupado com a remessa de lucros ao exterior, que agrava o balanço de pagamentos, leva Vargas a iniciar a crítica ao imperialismo e a estudar medidas de controle, o que indigna a imprensa dominada pelos conservadores.⁸³

Em 1952 quando viu fracassada a tentativa de conciliação com a direita, tenta manobrar à esquerda. Mas nesse momento a crise política se agrava e aparecem novos complicadores de ordem econômica: ascensão da inflação, desequilíbrio no balanço de pagamentos, protestos do setor agro-exportador descontente com o confisco cambial.

⁸⁰WEFFORT, p.II.55.

⁸¹WEFFORT, p.II.57-II.58.

⁸²WEFFORT, p.II.58-II.59.

⁸³WEFFORT, p.III.1-III.7.

indicadores de declínio das atividades industriais. O governo está dividido e a política de estabilização econômica do ministro da Fazenda é boicotada pelo presidente do Banco do Brasil. Segadas Vianna na pasta do Trabalho mais prejudica do que ajuda a relação do presidente com o movimento operário. As massas liberadas politicamente após longos anos de controle sobre os sindicatos e de arrocho salarial levam a sua insatisfação até um limite que quase suplanta a capacidade de manipulação do chefe populista.⁸⁴

Preso no "Manifesto de Agosto", que estabelece objetivos nacionalistas, mas não impede uma aproximação com o sindicalismo oficial, e nisso eram favorecidos pelo governo que deixava de exigir atestado de ideologia para concorrer às eleições sindicais e apesar do discurso nacionalista de Vargas, o PC mantém uma intransigente oposição ao governo por causa dos objetivos insurrecionais do "Manifesto" e da aderência à política da URSS. O PC acusava Vargas de agente do imperialismo em função do acordo que criava a Comissão Brasil-EUA, Guerra da Coréia, criação da Petrobrás como companhia de capital misto.⁸⁵

Nessa conjuntura de crise para o governo, o movimento operário ressurgiu com intensidade. Até esse momento, o PC e Vargas em conflito disputavam a influência no movimento operário. No curso das greves dos trezentos mil em São Paulo e na greve nacional dos marítimos em março, abril e junho de

⁸⁴WHEFFORT, p.III.7-III.8.

⁸⁵WHEFFORT, p.III.8-III.9.

1953, respectivamente, os seus interesses passam a ser convergentes. "Contudo, a aliança política que dará origem ao sindicalismo populista só ocorrerá depois destas greves e, pelo menos em parte, como consequência delas".⁸⁶

A política de Vargas de liberar os sindicatos oficiais, como meio de encontrar sustentação política que lhe nega o sistema partidário e a orientação das esquerdas de participar dos sindicatos numa perspectiva de colaboração de classe, impunha para as duas correntes políticas a necessidade de encontrarem os pontos de convergência para a influência no movimento operário.⁸⁷

O sindicalismo paralelo será a forma de Vargas e as esquerdas estabelecerem um compromisso de atuação conjunta. A organização paralela, uma estrutura horizontal, será acoplada ao verticalismo piramidal do corporativismo, sendo a sua direção hegemônica formada por dirigentes do sindicato oficial, e cumprirá a função de agilizar o sindicato e promover o controle das massas trabalhadoras.⁸⁸

As duas greves eram uma pressão social do descontentamento da classe operária, mas que será orientada pelas esquerdas para dentro da estrutura sindical oficial. Nasce assim um movimento sindical de colaboração de classes tendo como objetivo o desenvolvimento do capitalismo nacional. Os setores capitalistas nacionais, a chamada burguesia nacional, estão em decadência e assim impossibilitados de

⁸⁶WEFFORT, p.III-10.

⁸⁷WEFFORT, p.III.20.

⁸⁸WEFFORT, p.III.21-III.27.

assumir o preço da aliança proposta pelas esquerdas em nome da classe operária.⁸⁹

A aliança proposta classe a classe, proletariado e burguesia, por consequência da fraqueza da burguesia nacional de arcar com o ônus da colaboração de classe, terá que ser feita através de uma aliança indireta entre setores das duas classes, sob o patrocínio e mediação do Estado, e não diretamente como espera a ideologia orientadora do sindicalismo populista.⁹⁰

O movimento sindical, por causa da fragilidade da burguesia em sustentar uma proposta de desenvolvimento capitalista baseado em compromissos de classe, terá um desenvolvimento desigual conforme os setores da economia. Será frágil nos setores de mercado e forte no setor público ou nos setores submetidos à regulação estatal.⁹¹

O decênio de 1954 a 1964 mostrará os equívocos do nacionalismo e da proposta de aliança de classe baseada no populismo. No plano econômico isso se explicitava pelo sucesso da política no desenvolvimento de Juscelino e pelo fracasso econômico do governo Jango. As esquerdas, contudo, viam sua ideologia ganhar influência quando suas propostas pouco diziam a respeito do futuro e se referenciavam no passado. O que tinham em perspectiva nada mais era do que uma defesa desesperada do passado. A realidade econômica e de classes

⁸⁹WEFFORT, p.III.28.

⁹⁰WEFFORT, p.IV.7.

⁹¹WEFFORT, p.IV.8-IV.9.

havia se alterado, mas presos à sua ideologia nacionalista de colaboração de classes, continuavam com uma ação sindical que excluía os setores operários da moderna empresa capitalista e firmavam sua ação nos setores estatais.⁹²

Nos setores modernos da indústria, o sindicalismo será sempre frágil e falta-lhe proposta para ganhar esse segmento do proletariado.⁹³

Vargas que fora apenas um substituto para as classes dominantes, incapazes de assumirem por si mesmas a hegemonia política, e cuja força política pessoal residia na sua capacidade de remediar as incapacidades políticas da burguesia, ao morrer não deixará nenhum sucessor à sua altura. As massas voltavam à cena política por fora da estrutura do populismo, mas os nacionalistas viam no ascenso da classe operária uma grande base de apoio para os seus projetos reformistas, que deveriam ser realizados pelo Estado. Assim, a ideologia do nacionalismo e suas propostas econômicas e políticas buscam subordinar os sindicatos ao Estado e institucionalizar a estrutura dual do sindicalismo populista. Essa colaboração de classe se expressaria numa aliança política entre o Estado populista, a burguesia nacional e os sindicatos controlados pelos comunistas.⁹⁴

A aliança chegaria ao fim no momento em que a burguesia nacional deixasse de opor resistência à política econômica do

⁹²WEFFORT, p.IV.12-IV.23.

⁹³WEFFORT, p.IV.24.

⁹⁴WEFFORT, p.IV.27-IV.

governo. Separada dos setores decisivos do proletariado da indústria moderna, ao qual nunca pode representar, pois se a isso se propusesse teria que alterar a política de colaboração de classes que era o ponto fundamental da ideologia do nacionalismo, a estrutura sindical populista chegaria ao fim juntamente como o governo Goulart, no momento em que falta ao regime a sua última tábua de salvação: as forças armadas.⁹⁵

1.8 O FIM DO SINDICATO POPULISTA

O golpe de Estado de 1º de abril de 1964 põe fim a democracia vigente desde a Constituição liberal de 1946 e esmaga em termos políticos e orgânicos o sindicalismo populista.

As organizações sindicais horizontais são proibidas de funcionar e seus líderes presos e cassados seus direitos políticos. As massas operárias ficam virtualmente impedidas de terem uma participação sindical livre.

O novo regime adota quatro medidas que são decisivas para conformar uma outra etapa na história do sindicalismo no Brasil. Os dirigentes sindicais comprometidos ou suspeitos de alinhamento com o movimento sindical populista são cassados, os sindicatos colocados sob intervenção, a greve é proibida ou restringida, a definição da taxa de reajuste salarial passa a ser feita diretamente pelo Estado, ficando a Justiça do Trabalho impedida de julgar dissídios coletivos com índices de

⁹⁵WEFFORT, p. IV.34.

recomposição dos preços dos salários acima dos que fossem fixados pelo executivo.

A fase que então se inaugura é a negação do sindicalismo que havia prevalecido no período democrático. Para Weffort, o que chegava ao fim era a aliança triangular entre sindicatos dirigidos por comunistas, a burguesia nacional - os setores empresariais da indústria tradicional não modernizados - e os governos populistas orientados pela ideologia do nacionalismo, que aspirava à uma revolução democrático burguesa.

As greves eram formas de formularem reivindicações aos empresários, mas imediatamente o movimento sindical exigia que o governo propiciasse as condições para que os empregadores pudessem atender os compromissos com os trabalhadores. O governo aceitava a pressão e atendia as reivindicações como forma de manter uma base de apoio para que pudesse continuar no poder. Essa cooperação triangular estava assentada numa contradição

A rigor, a aliança triangular era um processo contraditório de cooperação a nível político e conflito a nível social. Por sua própria natureza contraditória, a aliança triangular só poderia ter um prazo de vigência muito curta. Só poderia durar enquanto durasse o interesse político dos empresários tradicionais em opor restrições à política econômica do governo.⁹²

O sindicalismo populista agora no Governo Goulart, como

⁹²WEFFORT, p.IV.30.

em 1945, primeira tentativa de pacto populista, "passaria a ser orientado para cumprir objetivos políticos mais do que econômicos".⁹⁷

1.9 ESGOTAMENTO DA IDEOLOGIA COMUNITARISTA

Para Werneck Vianna, o que chegava ao fim em 1964 era um corporativismo comunitarista, em oposição à noção de corporativismo populista de Weffort.

O comunitarismo era uma aliança das classes dominantes, a Igreja, os empresários, os intelectuais e os partidos políticos conservadores, que excluía as camadas médias e a classe operária. Essas forças, não os comunistas, deram os contornos da Constituição, que

"Juntamente com o sistema de Justiça do Trabalho, a estabilidade no emprego e a participação dos trabalhadores no lucros das empresas se constituíam na marca impressa na Carta de 46 pelos comunitaristas liberais. Esta última disposição ficou no papel, não tendo sido regulamentada por lei. Restou a estabilidade e o poder normativo "em geral" da Justiça do Trabalho, um "poder legislativo" real dissimulado no interior de um aparato judiciário, especializado na conversão de disputas mercantis em judiciárias".⁹⁸

Ao mesmo tempo em que a ideologia comunitarista impunha os seus objetivos na Constituição e criava as condições para manter a CLT e demais leis corporativas, o País passava por transformações que sugeriam um outro tipo de relação com as massas populares e os trabalhadores.

"A expansão do exército industrial de reserva coincidirá com a emergência de um novo impulso do capital industrial, em particular nos meados dos anos 50. A expansão desse capital encontrará pela frente os dois núcleos institucionais do

⁹⁷WEFFORT, p.IV.32.

⁹⁸VIANNA, p.271.

comunitarismo - o poder normativo da Justiça do Trabalho e a estabilidade no emprego - que consistirão em dois obstáculos a serem removidos".⁹⁹

A Justiça do Trabalho que no início vinha ajustando os salários dentro das necessidades da acumulação de capital, que os industriais estavam dispostos a concordar, ou seja, próximo do salário mínimo, passa a ter uma postura de arbitrar taxa salariais acima desse patamar.

"Contudo, esse aparato judiciário tenderá a recompor por sua própria ideologia comunitarista, por sua função de árbitro do mercado de trabalho e sua sensibilização pela movimentação sindical, o poder de compra real dos salários".¹⁰⁰

Assim, remover esse poder do judiciário trabalhista era uma exigência concreta do empresariado, o que afinal será atendido pela legislação nascida ou adaptada pelos governos militares a partir de 1964. Com a Lei 4.725 de 13 de julho de 1965, fica suprimido o poder normativo da Justiça do Trabalho em matéria salarial, sendo o poder executivo a partir daí o árbitro exclusivo das questões salariais.¹⁰¹ A lei vem propiciar condições para o arrocho salarial. Isso se faz necessário porque identificado com a ideologia comunitarista, o judiciário recusava-se a arbitrar taxas salariais que facilitassem o processo de acumulação.

"A cassação do poder normativo da Justiça do Trabalho em

⁹⁹WERNECK, p.275.

¹⁰⁰VIANNA, p.275.

¹⁰¹BRASIL. 1965, Ano XXIX, Tomo III, p.935-937, D.O.U. 14.07.65.

matéria salarial resultava, pois, do reconhecimento de que as taxas de acumulação não poderiam expandir-se às custas da expropriação da força de trabalho, com o consentimento desse aparato do judiciário".¹⁰²

A supressão do poder normativo da Comissão de Salário Mínimo pela Lei nº 4.589 11 de dezembro de 1964, e da Justiça do Trabalho pela Lei 4.725 de 13 de junho de 1965, e a criação do FGTS Lei 5.107 de 13 de setembro de 1966, removem da legislação o sistema comunitarista. O mercado de trabalho será orientado por pressupostos liberais mais próximos da ortodoxia.¹⁰³

A abolição dos pressupostos comunitaristas na legislação não permitiu, contudo, a organização pluralista dos trabalhadores no mercado do trabalho. "Esvaziado de suas instituições comunitárias, o corporativismo sindical passa a consistir num cru instrumento de dominação de classe que sequer disfarça sua natureza real."¹⁰⁴

A ideologia comunitarista que assim se encerrava propiciava duas alternativas:

"Estender o sistema do liberalismo às classes subalternas implica no abandono organicista e na correspondente estruturação de um regime pluralístico, em que as classes fundamentais se encontrarão em posição de litígio no mercado de bens, influência social e do poder. Fora dessa via, a dominação burguesa só conhece a forma corporativa, em versões ora mais brandas, ora mais exasperadas, como no fascismo".¹⁰⁵

¹⁰²VIANNA, p.276.

¹⁰³BRASIL. 1965, Ano XXIX, Tomo III, p.935.937, D.O.U., 14.07.65.

¹⁰⁴VIANNA, p.287.

¹⁰⁵VIANNA, p.287.

Mantendo a estrutura corporativista e eliminando os freios do comunitarismo, as classes dominantes fizeram a sua opção "(....) ao liberar as classes subalternas de uma ordem comunitária entre o capital e trabalho, sem inclui-las num sistema de supostos liberais, não pode dispensar um poder autocrático.¹⁰⁶

1.10 RETORNO AOS ANOS 30

Erickson vê no regime que se instala em 1964 uma continuidade do corporativismo iniciado nos anos 30. Só que agora além de utilizar-se dos controles diretos e indiretos existentes na CLT, o Governo decretou novas leis que,

"(....) refinou e suplementou as técnicas do Estado Novo para fazer o sistema corporativo funcionar melhor como instrumento de controle social.

Não procurou libertar o movimento sindical da tutela governamental. Em uma palavra, o golpe iniciado pela tradição anti-Vargas resultou não na destruição do legado do Estado Novo, mas numa tentativa de aplicá-lo com mais eficiência".¹⁰⁷

A nova legislação adicional à CLT visa a impedir que os sindicatos organizem uma base da qual possam atacar o regime político e social existentes e opor-se às políticas governamentais específicas. Busca também fortalecer o sindicato corporativo como colaborador na construção nacional e na coesão social. Por último, cria condições para transferir recursos à indústria, colocando a classe trabalhadora sob vários programas de poupança forçada, tendo como justificativa a necessidade do controle inflacionário.

O governo que substituiu o populismo por uma política

¹⁰⁶VIANNA, p.288.

¹⁰⁷ERICKSON, p.208.

tecnocrata teve no autoritarismo a forma de manter a ação sindical e as greves sob controle, auxiliados pelo controle político geral sobre a sociedade e pela situação econômica interna favorável em decorrência dos investimentos estrangeiros.

"Além de apertar os controles corporativos já existentes sobre os líderes sindicais, transferiram conscientemente o processo de regulamentação salarial para a presidência, de modo a retirar a ênfase da mais saliente atividade econômica nos sindicatos. Ao mesmo tempo, dirigiram as energias dos líderes sindicais para fins de assistência social, pois isso não desafia o status quo social e político. O Governo trazendo os sindicatos de volta à concepção de organização trabalhista do Estado Novo e criando uma atmosfera que nivela atividade sindical a subversão, ajudou, indubitavelmente, a fazer declinar a filiação aos sindicatos, mesmo diante de alguns incentivos materiais.¹⁰⁸

O golpe de 1964 que reprimiu as greves, hostilizou e prendeu os líderes sindicais e desarticulou o movimento sindical será a volta ao legado do Estado Novo.

1.11 O SINDICATO BUROCRÁTICO

Heloisa Martins analisando o sindicato brasileiro no regime militar encontrará a sua função determinada pela racionalidade burocrática, na noção weberiana.

"Assim a exigência de estender a todos os setores da sociedade padrões de racionalidades, que acelerassem ou representassem um melhor aproveitamento das condições já existentes, atinge o Estado, o empresário e o assalariado. E, especialmente, atinge uma instituição social, o sindicato, que representava e defendia os interesses dos assalariados".¹⁰⁹

¹⁰⁸ERICKSON, p.225.

¹⁰⁹MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza. O Estado e a Burocratização do Sindicato no Brasil. São Paulo : Hucitec, 1989. p.3.

Então já nos anos 30 o sindicato vai perdendo a sua característica de ser uma organização livre e autônoma dos trabalhadores, onde encontram as condições materiais e políticas para enfrentarem o capital e o Estado no campo das lutas econômicas e ideológicas. A partir do Estado Novo os sindicatos deverão assumir um outro papel:

"Foi somente após o golpe de 37 que houve a redução legal do sindicato à agência da política governamental. Definiu-se, então, para o sindicato, como função básica, a representação das categorias profissionais junto ao Governo e a administração da assistência social. O elemento político, todavia, não estava ausente: ou era uma função letente ou manifestamente se dava nos limites do Governo, como ocorreu no período de 1945 e 1964".¹¹⁰

Somente que nesse intervalo democrático de 15 anos, o dirigente sindical além de burocrata teve que ser também estrategista e político.

Após o movimento militar de 1964

"(....) Com a retomada dos princípios que levaram o Estado a atuar nas áreas trabalhistas e sindical, houve um retorno à função administrativa do sindicato, com a acentuação das funções burocráticas do dirigente sindical. Dessa maneira, a proposta sindical do Estado Novo encontrou sua efetivação na conjuntura política de 1964".¹¹¹

A legislação sindical, expressão jurídica da ideologia das classes dominantes é o meio de como "o Estado condiciona o 'funcionário' ou burocrata sindical adequado ou necessário às condições objetivas da sociedade capitalista".¹¹² A

¹¹⁰MARTINS, p.184.

¹¹¹MARTINS, p.184.

¹¹²MARTINS, p.184.

implantação desse sindicalismo se dá pela persuasão, manipulando o trabalhador segundo a ideologia da racionalização, ainda que esteja reservada a opção da violência. Persuadidos ou coagidos todos são incapazes de opor resistência real aos interesses das classes dominantes e ao Estado.

"Atuando num sindicato que não foi concebido nem organizado pelo Estado para permitir a "produção da consciência proletária", o dirigente sindical espera, simplesmente, garantir aos trabalhadores de sua categoria uma distribuição mais justa da renda que eles ajudaram a gerar. Condenando as "injustiças" do capitalismo, não são capazes, entretanto, de explicá-lo e, portanto, de negá-lo ideologicamente".¹¹²

Esse será o sindicalismo dos anos que sucederam ao golpe militar: o sindicato como uma agência do Estado e o dirigente como um "funcionário" da ideologia de feição autoritária.

1.12 O ESTADO E AS FUNÇÕES DOS SINDICATOS

Argelina Figueiredo em estudo sobre as funções dos sindicatos dentro das estratégias governamentais do Estado demonstra que a partir de 1964 o sindicalismo corporativo assumiu uma nova feição. Para a autora, a estrutura corporativa esteve relativamente congelada no período democrático, 1945 a 1964, em razão do surgimento das organizações paralelas e da necessidade de base de apoio dos governantes junto à classe trabalhadora. Apesar das intervenções nos sindicatos, nesse intervalo entre regimes

¹¹²MARTINS, p.134.

autoritários, houve um ascenso do movimento sindical e as greves seguiram num processo crescente na medida que se aproximava o fim da democracia, em 1964.

Assim, do fim do Estado Novo ao golpe:

"A mobilização dos sindicatos como base de apoio político e eleitoral, durante o período da democracia populista, teve como resultado o enfraquecimento dos elementos de controle contidos na legislação estadonovista. Modificando-se então, a forma de condução da política sindical, estabelecendo-se novas relações políticas entre governo e sindicatos."¹¹⁴

Os militares, após assumirem o poder, darão um sentido inteiramente diferente ao papel dos sindicatos:

"A partir de 1964, a utilização dos instrumentos de coerção, tanto diretos quanto indiretos, asseguram ao governo a redução da autonomia do movimento sindical bem como as condições para o funcionamento eficaz da antiga legislação sindical, sendo esta reforçada, ainda, com novos mecanismos de controle decorrentes da ampliação da noção de segurança nacional. Dessa forma, a ação do governo no sentido de "restaurar" a vida sindical acabou por estabelecer, dentro de moldes bastante definidos, os limites da ação sindical".¹¹⁵

O Estado definiu espaços claramente delimitados para os sindicatos e as suas direções: desenvolver serviços assistenciais, ao mesmo tempo que impõe restrições às atividades coletivas dos trabalhadores no sentido de encaminharem reivindicações econômicas ou políticas.

O trabalhador só poderá expressar-se politicamente de forma individual e através das agremiações partidárias, não

¹¹⁴FIGUEIREDO, Argelina Maria Cheibub. Política Governamental e Funções Sindicais. São Paulo : USP, Dissertação de Mestrado, Depart. Cienc. Sociais, 1975. p.77.

¹¹⁵FIGUEIREDO, p.78.

esquecendo que essa atividade é também muito limitada dada a essência autoritária do regime no país e agravada pela inexistência de vida partidária e eleições livres.

O regime teve pleno êxito nessa política coercitiva evitando a pressão das classes subalternas e assim viabilizou, pela política salarial restritiva, os investimentos num plano de desenvolvimento econômico de industrialização que implicava na exclusão das classes trabalhadoras dos benefícios decorrentes do crescimento da economia e do aumento do produto nacional.

Com a lei de greve de nº 4.330, de 1º de junho de 1964, e as leis salariais, os sindicatos ficam subordinados à vontade do Estado e prisioneiros da política governamental.¹¹⁸ Era necessário buscar mecanismos para tornar os sindicatos uma entidade ativa nas funções de caráter assistencial. Quando encontrou meios de incorporá-los na execução de vantagens assistenciais deu ao regime condições para trazer parcelas mais amplas de trabalhadores para a sua área de influência, de que tinha necessidade para a sua legitimação, fortalecimento e continuidade. Os sindicatos, que deveriam apresentar-se no mercado de trabalho representando os interesses coletivos dos trabalhadores, sofrem um desvio de função e têm como possibilidade apenas oferecer aos associados as vantagens do assistencialismo. O sindicato será uma instituição onde o trabalhador poderá encontrar os serviços de assistência médica, odontológica e judiciária, aqui evidentemente

¹¹⁸BRASIL. 1964, Ano XVIII, Tomo I, p.436-440, D.O.U., 03.06.64.

resumidas à reclamações trabalhistas individuais e nos dissídios individuais de trabalho na Justiça do Trabalho. Os sindicatos receberão do Estado recursos adicionais às receitas do imposto sindical através de empréstimos ou transferência para a construção, ampliação e reformas de sedes, construção de escolas, colônias de férias, campos de esportes, clubes recreativos, creches, ambulatorios, cooperativas de consumo, realização de atividades culturais, recreativas e cívicas, empréstimos financeiros aos associados e outros serviços. Esses serviços e equipamentos estarão disponíveis aos sócios, o que torna o sindicato atraente, numa realidade política em que sua função tradicional está impedida de ser exercida. Assim como o regime tinha retirado a estabilidade no emprego oferecendo a "opção" pelo FGTS Lei 5.107 de 03 de setembro de 1966, institui, também o PIS, Lei complementar nº 7, de 07 de setembro de 1970, em lugar da participação no lucro das empresas, ainda que isso tenha sido uma vontade do legislador de 1946, que nunca se concretizou por falta da lei ordinária que a regulamentasse. Mas serve como meio de neutralizar uma possível, mesmo que improvável, reivindicação da classe operária.¹¹⁷ O PIS na realidade acabará sendo muito mais atrativo como fonte de financiamento de longo prazo para os investimentos empresariais, do que um recurso ao trabalhador em decorrência das condições que suas regras estabelecem para o trabalhador ter o direito de recebê-lo.

O regime que no seu início lança mão da coerção

¹¹⁷BRASIL. 1966, Ano XXX, Tomo III, p.1.257-1.262, D.O.U., 14.09.66.

esmagando as lideranças sindicais adversárias e impedindo o surgimento de outras, adotará depois a técnica da cooptação para formar uma nova liderança sindical domesticada aos seus interesses políticos conseguindo o necessário apoio junto às classes subalternas por meio de medidas e políticas assistenciais.

1.13 LEIS SALARIAIS, LEI DE GREVE E CONTROLE ESTATAL

Prado Leite criticando a legislação salarial a partir de uma visão jurídica e política, embora pretenda enfatizar os aspectos da lógica macroeconômica da lei salarial, procede a um levantamento das leis e decretos principais, que começam a ser editados já em 1963 e que viriam a dar ao sindicalismo no pós-64 uma característica inteiramente diferente do sindicalismo sob o populismo.¹¹⁸

A partir da instituição do salário mínimo, pela Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936 regulamentado pelo Decreto lei nº 399 de 30 de abril de 1938 e em vigor a partir de 1º de maio de 1940, quando expedida a primeira tabela, o Estado passa a arbitrar através do executivo a taxa de salário bem como os índices e a periodicidade dos reajustes do preço do fator trabalho.¹¹⁹ O valor do salário mínimo fixado em 1940 será reajustado nos anos de 1943, por duas vezes, em 1952, em 1954, em 1956, em 1959, em 1960, em 1961, em 1963. Após 1964, os

¹¹⁸LEITE, Júlio do Prado. Inflação, Política Salarial e Sindicatos no Brasil. São Paulo : Ltr Edições, 1985.

¹¹⁹FIGUEIREDO, p.18.

seus valores são revistos anualmente e no início dos anos 80 serão corrigidos semestralmente.¹²⁰

Os salários acima do mínimo deverão sofrer reajustes pela livre negociação, como está previsto desde 1931 no artigo 7º do decreto 19.770 regulado pelo decreto nº 21.761 de 23 de agosto de 1932.¹²¹ Na prática as convenções coletivas de trabalho nunca se efetivaram pela intransigência patronal em estabelecer a negociação como uma forma legítima das partes ajustarem seus preços no mercado, mesmo que isso contrariasse os fundamentos da ideologia liberal. O patronato recorrerá quase sempre à Justiça do Trabalho, para que os índices de reajustes salariais sejam fixados por seu poder normatizador, através de dissídios homologados ou julgados, as sentenças normativas.

A função que a Justiça do Trabalho viria a desempenhar no período de 1945 a 1964 já estava na intenção governamental desde as primeiras leis que lhe deram origem, em 02 de maio de 1939 pelo Decreto-lei nº 1.237, que se complementa com os Tribunais Superior e Regionais do Trabalho criados pela Constituição de 1946.¹²² A primeira disposição legal sobre o papel da Justiça nos conflitos trabalhistas está no artigo 2º do Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923, que cria o Conselho Nacional do Trabalho.¹²³ Posteriormente, o artigo 1º

¹²⁰LEITE, p.29.

¹²¹RODRIGUES, José Albertino. Sindicato e Desenvolvimento no Brasil. São Paulo : DIFEL, 1968. p.83-88.

¹²²BRASIL. 1939, Ano III, p.203-219, D.O.U., 06.05.38.

¹²³BRASIL. 1926, Ano II, p.368-371.

do Decreto nº 21.396 de 12 de maio de 1932, que institui as Comissões Mistas de Conciliação, prevê a função de dirimir os dissídios entre os empregados e empregadores.¹²⁴

O Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932 que cria as Juntas de Conciliação e Julgamento, em substituição ao disposto no decreto 21.396, prevê no seu artigo primeiro que deverá dirimir os litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados, e que não afetem a coletividade a que pertencerem os litigantes.¹²⁵

Assim, temos que o Estado prevê duas formas de empregadores e trabalhadores estabelecerem as regras de compra e venda e força de trabalho: livremente pela convenção coletiva de trabalho ou arbitrada por dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, exceto o salário mínimo a partir de 1940, que será então fixado pelo poder executivo.

Será com base naquelas leis e decretos dos anos 30 e depois com a Consolidação das Leis do Trabalho, criada pelo Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, promulgada por Vargas e em vigor a partir de 10 de novembro de 1943, que o Estado mantém a possibilidade da livre negociação - título da CLT que trata da Contratação Coletiva - ao mesmo tempo que um outro título sobre os dissídios coletivos cria mecanismos para a recusa do empresariado em negociar e estabelece as condições para o Estado arbitrar a solução do conflito.¹²⁶

¹²⁴BRASIL. 1933, Ano II, p.260-264.

¹²⁵RODRIGUES, p.111-112.

¹²⁶RODRIGUES, p.94.

Torna-se necessário ressaltar que desde que o Estado chamou a si a responsabilidade de regular o mercado de trabalho e a organização sindical, tanto a negociação coletiva, quanto a instauração de dissídios estiveram sob o crivo de leis que proibiam ou restringiam o direito de greve. Na CLT de 1943 a greve só é permitida com a prévia autorização do tribunal competente. A Carta de 1946 estabelece o direito de greve no seu artigo 158, mas fica anulado pelo Decreto-lei nº 9.070 de 1946, que dá validade à restrição já em vigor na CLT e que a Constituição propugnava de acabar. A regulamentação do direito de greve virá em 1º de junho de 1964 com a Lei nº 4.330, que se derroga o Decreto-lei 9.070 de 15 de março de 1946, torna a aplicação do direito de greve muito difícil.¹²⁷ Para o sindicato deflagrar uma greve, dentro das exigências da Lei 4.330, terá que percorrer um complexo caminho:

"Depois de 1º de junho de 1964, só foi considerada legítima a greve aprovada, por 2/3 dos presentes, em primeira convocação e por 1/3, em segunda convocação, em assembléia geral da categoria profissional interessada, convocada por entidade sindical representativa. Exige ainda que, entre uma e outra convocação, deve haver o intervalo mínimo de dois dias e no caso de entidades com mais de cinco mil profissionais na categoria, estabelece o quorum de 1/8 dos associados, em segunda convocação. A convocação da assembléia deve ser feita através de editais publicados na imprensa, com a antecedência mínima de dez dias. Realizada a assembléia é processada a votação, que deve ser secreta, os votos serão apurados por mesa presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou por pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral do Trabalho ou Procuradores Regionais. Nesta mesma assembléia, devem ser aprovadas, também, as reivindicações profissionais. A partir da deliberação da referida assembléia, será notificado o empregador, que terá cinco dias para solucionar o conflito. Nesse mesmo período, o Diretor do Departamento Nacional do

¹²⁷BRASIL. 1964, Ano XVIII, Tomo I, p.436-440, D.O.U., 03.06.64.

Trabalho ou o Delegado Regional do Trabalho tomarão uma série de medidas conciliatórias. Se, decorridos os prazos, não se chegar a uma conciliação, os empregados poderão abandonar "pacificamente" o trabalho. Quando o conflito é motivado pela falta de pagamento de salário ou não cumprimento de decisão proferida em dissídio coletivo, que tenha transitado em julgado, o prazo de aviso será de 72 horas, ou seja, de três dias, ao invés de cinco. Entretanto, a paralisação do trabalho só é reconhecida como legítima quando apresentar um caráter econômico (....)".¹²⁸

A greve, portanto, a partir da Lei 4.330 e na conjuntura política que se abateu sobre o País após o golpe era quase um suicídio político ou apenas ficção legal.

Mas é preciso acrescentar mais um ponto na obra de engenharia política do autoritarismo para quebrar a força e a resistência do movimento sindical que imperou nos anos de 1945 a 1964. Esse fator será a cassação dos dirigentes sindicais e intervenção nos sindicatos.

As intervenções embora não fossem uma novidade e tenham ocorrido durante todo o período democrático, com intensidade em 1947 e 1948, no processo de ilegalização do Partido Comunista, serão adotadas num grau nunca antes verificado, entre 1964 e 1970, quando 483 sindicatos, 49 federações e quatro confederações sofrem intervenção.¹²⁹ No biênio 1964-1965 se dão as intervenções em 79,3% dos sindicatos, 91,8% das federações e 100% das confederações. O restante das intervenções está distribuído nos anos de 1966 a 1970.¹³⁰

Impossibilitada a greve e afastada a velha liderança

¹²⁸MARTINS, p.118-119.

¹²⁹ERICKSON, p.66-67.

¹³⁰FIGUEIREDO: In DADOS. Revista de Ciências Sociais, RJ, nº17, 1978 p.139.

sindical, o governo criará as condições para modificar toda a mecânica de reajustes salariais. Cassa o poder normatizador da Justiça do Trabalho e através do Conselho Nacional de Política Salarial passa a definir as taxas de reajustes de todos os salários e não apenas o salário mínimo. Tanto a convenção coletiva quanto a sentença normativa não podem estabelecer índices acima daqueles fixados pelo executivo.

Em 13 de julho de 1965, com a Lei 4.725, o governo passa a arbitrar a taxa de reajuste salarial de todas as categorias profissionais. A Lei 4.725 é o ponto culminante de uma série de decretos e portarias que já vinham sendo aplicados para o setor público desde 1963.¹²¹

A Lei 4.725 e as demais leis, decretos e portarias que a seguiram tinham um objetivo expresso: conter os reajustes salariais em termos reais como forma de diminuição da escalada inflacionária. A Lei 4.903 de 16 de dezembro de 1965 introduz mudanças na 4.725, porém não a modifica no essencial. O governo assume uma política mais rigorosa em termos salariais com os Decretos-leis nº 15 de 29 de julho de 1966, D.O.U. 01.08.66 e 17 de 22 de agosto de 1966. Com esses dois decretos, onde o primeiro estabelece os princípios e o segundo da forma de aplicação, o governo determina que os índices de recomposição dos salários serão determinados pelo poder executivo e só esses índices poderiam ser aplicados nos reajustes salariais. O governo lança mão desses dois decretos, porque no período de 1964 a 1966, apesar das limitações das

¹²¹DIEESE. Dez Anos de Política Salarial. São Paulo : Diesse, 1975. p.09-11 & PRADO LEITE. p.29-33.

Leis 4.725 e 4.903, os sindicatos vinham conseguindo reajustes negociados acima dos estabelecidos pela legislação, ou os Tribunais do Trabalho concediam reajustes também acima do permitido pela vontade governamental. Agora os salários deverão sofrer reajuste conforme o seu valor médio dos últimos 24 meses, por convenções ou acordos ou sentenças normativas e o governo proíbe que os Tribunais homologuem os acordos e convenções acima do índice oficial, os dissídios também ficam amarrados nesse índice oficial.¹³²

A greve de Osasco e Contagem, em 1968, obrigou o governo a conceder um abono de emergência de 10%, mas imediatamente com o intuito de impedir que o movimento grevista se estenda para as demais categorias, concede o reajuste para todos os trabalhadores. Daí nasce a Lei nº 5.451 de 12.06.68 que além de propiciar esse abono de 10%, torna permanente a política salarial que deveria ter uma duração de três anos, quando anula o artigo 7º da Lei 4.725, que fixava esse prazo para o sistema de política salarial.¹³³

A partir de janeiro de 1975, com a Lei nº 6.147 de 02 de dezembro de 1974, o reajuste passa a ser feito pelo valor médio dos últimos doze meses em lugar dos 24 meses na sistemática anterior e concede uma antecipação salarial de 10% aos salários reajustados entre janeiro e junho de 1974, que será descontada no momento da revisão salarial futura. Os artigos dessa lei não alteram em nada a competência do poder

¹³²DIESSE, p.16-17 & PRADO LEITE, p.38.

¹³³DIESSE, p.17-19 & PRADO LEITE, p.39-42.

executivo de ditar as condições dos reajustes salariais e da sua capacidade legal de intervir no mercado de trabalho. Mas já é um reconhecimento da parte governamental de que o período do milagre -1968 a 1973 - estava se esgotando e tornava-se necessário alguns mecanismos de flexibilização na política de arrocho salarial. A própria estratégia do regime da abertura política lenta e gradual do Presidente Ernesto Geisel já explicitava o desejo do regime de buscar alternativas políticas de sobrevivência, não apenas contando com o sucesso econômico, que já estava se esvaindo. O regime afinal conseguirá sobreviver a todo o mandato do presidente Geisel e mais os seis anos do presidente João Figueiredo.

Em 1979, tendo que ajustar a economia brasileira não para o crescimento ou o desenvolvimento econômico, mas para o pagamento da dívida externa e pressionado pelo ascenso do movimento sindical, inicialmente no ABC e depois em todo o País, o governo Figueiredo redefine a intervenção no mercado de trabalho com a Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979. Com essa lei os salários passam a ser corrigidos semestralmente por um Índice Nacional de Preços ao Consumidor, segundo faixas salariais. Os reajustes são: 1.1 para os salários que atinjam até 3 vezes o maior salário mínimo; 1.00 para os salários de 3 a 10 MSM, corrigindo-se até 3 MSM, pelo fator 1.1; e 0.8 os salários acima de 10 MSM, sendo que até 3 MSM aplica-se o fato 1.1 e de 3 a 10 MSM o fator 1.00.

Isso significa que o governo procura rebaixar o salário real dos trabalhadores com maior poder aquisitivo, procedendo

a uma contração da demanda como forma de viabilizar o esforço exportador.

Em 10 de dezembro de 1980, vem à luz uma nova lei salarial, a de nº 6.886, procedendo a mudanças nas faixas salariais, que se caracterizaria por ser um mero ajuste técnico.¹³⁴

O governo Figueiredo, modifica novamente a lei salarial e em 25 de janeiro de 1983 o decreto 2.012 de 25 de janeiro de 1981, vem alterar a Lei 6.708/79 já mudada pela Lei 6.886/80, retirando os 10% de reajuste acima do INPC para os menores salários com valores de até 3 MSM. Ao Decreto-lei 2.012 se seguiriam mais Decretos-leis: 2.024 de 25/05/83 - 2.045 de 13.07.83 - 2.064 de 19.10.83 - 2.065 de 26.10.83.¹³⁵ Os Decretos 2.064 e 2.065 intervêm no sentido de estabelecer os índices para a correção salarial, mas trazem uma radical modificação na política salarial, quando preveem no artigo 24 de ambos a livre negociação para os salários.

Em 29 de outubro, com a Lei 7.238 de 29 de outubro de 1984, o governo volta a intervir na definição dos índices de correção de salários. Essa lei é um retorno à Lei de 1979.¹³⁶ Sua duração se estenderá até a edição do plano cruzado.

Os Decretos-leis 2.284 de 10.03.86 e 2.302 de 21.11.86 combinam a intervenção estatal com a livre negociação na definição da taxa de salários. Do lado da intervenção

¹³⁴LEITE, p.45-48.

¹³⁵BRASIL. 1983, Ano XLVII, p.441-450, D.O.U., 28.10.83.

¹³⁶LEITE, p.48-54.

estabelece que os salários serão reconvertidos pelo seu valor médio real e determina o sistema de reposição pela anualidade, em lugar da semestralidade. Ainda, estabelece a escala móvel de reajuste toda a vez que o índice de preços - IPC - tenha atingido 20% após a data base da categoria profissional. A reposição na data base será automática até o percentual de 60% do IPC e os restantes 40% serão objeto de livre negociação. A negociação coletiva será livre, contudo as empresas não poderão repassar aos preços os reajustes concedidos aos trabalhadores em qualquer das hipóteses admitidas pela lei. Além disso, nos dissídios coletivos, a Justiça do Trabalho não poderá estabelecer nas sentenças normativas, cláusulas que reponham perdas salariais, o que significa que o governo admitia que a reconversão, em cruzados, dos salários pela média, impunha um arrocho salarial. Esse é o espírito do Decreto-lei nº 2.284 nos artigos 18 a 24. O Decreto-lei nº 2.284 nos artigos 18 a 24. O Decreto-lei nº 2.302 subsequente preocupa-se em limitar a aplicação do decreto anterior, principalmente em relação à escala móvel ou "gatilho", como ficou denominada essa fórmula de antecipação salarial pelo índice de inflação na vigência da contratação coletiva. As leis, decretos-leis e medidas provisórias que ainda seriam adotadas nos Governos Sarney e Collor se caracterizarão pela intervenção estatal na fixação da faixa de salários e trarão imbricadas a intenção de promover uma redução dos salários. As Leis são as seguintes: Decretos-Leis 2.335 de 12.06.87, Lei 7.730, 31.01.89, REP. e 2.336 de 15.06.87, Lei 7.730, 31.01.89, 7.737 de 28.02.89, Medida Provisória nº 48 de

19.04.89, Lei 7.777 de 19.06.89, Lei 7.788 de 03.07.89 (salário mínimo); Lei 8.024 de 12.04.90, Lei 8.030 de 12.04.90.¹³⁷

A intervenção do Estado no mercado de trabalho que se inicia em 1964 para todos os salários, exceto o mínimo que já vinha de 1940, vai se acentuar contraditoriamente na fase de democratização do regime e mesmo a partir da Nova República. No fundamental, o Estado não abdicou da sua posição de arbitrar as taxas e formas de reajustes dos salários.

¹³⁷BRASIL. 1990, Ano 54, p.565-594, D.O.U, 17.04.90.

2 A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO TEMPO E NO ESPAÇO

O sistema de salários é a forma de relação mercantil em que o capital subordina o trabalho para que possa se valorizar. Após cada ciclo da produção deve o capital voltar ao seu proprietário em um montante maior do que o inicialmente investido no empreendimento.¹³⁸

Quando a burguesia assume o comando da sociedade, passando os interesses do capital a ser hegemônicos, ela procurará impedir que os trabalhadores se apresentem no mercado de forma coletiva, sob o argumento de que isso contraria as premissas de uma sociedade liberal e está mais de acordo com a ordem estatal feudal que acaba de derrubar. O trabalhador deve, em nome dos princípios do liberalismo, abdicar da associação sindical, sendo em todos os países burgueses a sindicalização uma atitude ilegal e punível. Apesar das restrições legais e ideológicas e da violência do Estado Liberal, os trabalhadores progressivamente vão se organizando em associações coletivas para enfrentarem os empregadores e o Estado, na defesa de seus interesses e na busca de vantagens econômicas, políticas e sociais.¹³⁹

O contrato coletivo de trabalho será, portanto, uma

¹³⁸MIGLIOLI, Jorge. Acumulação de Capital e Demanda Efetiva. São Paulo : A. Queiroz, 1985. p.77-117.

¹³⁹RIAZANOV, David. MARX - ENGELS, e a História do movimento operário. São Paulo :Global, 1984. p.13-113.

conquista da classe operária frente ao capital e ao Estado liberal, que acabará por reconhecer o direito do trabalho. O direito do trabalho é um direito coletivo e individual. No sentido coletivo os grupos sociais trabalhadores e empresários, fazem a autocomposição de conflitos na suposição de que as partes estão em igualdade de forças. No direito individual, o trabalhador enquanto indivíduo é visto como em desigualdade face ao empregador e a lei estabelece um contrato mínimo obrigatório.

A classe operária e os trabalhadores para poderem exercer o direito coletivo terão que avançar em conquistas democráticas, além dos postulados do liberalismo, pois

"O Direito coletivo estrutura-se em torno de quatro institutos clássicos: o sindicato, a negociação, o contrato coletivo e a greve. Ao lado deles, se coloca, com crescente importância, a organização dos trabalhadores na empresa. E na legislação em vigor (no Brasil) figura, ainda, como sucedâneo do contrato coletivo (acordo ou convenção coletiva), a sentença normativa".¹⁴⁸

Este trabalho limita-se ao estudo das convenções coletivas, ou seja, é um trabalho que analisa o conteúdo da contratação coletiva nascida da negociação entre os sindicatos de trabalhador e patronal. As sentenças normativas deixarão de ser examinadas, porque trata-se de um instituto do direito do trabalho brasileiro que nega a livre contratação. Toda a conquista que vem de uma sentença normativa da Justiça do Trabalho, ainda que seja assaz importante para a classe trabalhadora, não decorre do livre enfrentamento no mercado,

¹⁴⁸BOSISIO, Carlos Eduardo. Como Construir a Autonomia e a Liberdade Sindical. Petrópolis : Vozes, 1987. p.17.

mas como consequência do poder normatizador do Estado em detrimento da sociedade civil.¹⁴¹

A situação política e institucional em que foram assinadas as convenções coletivas de trabalho após 1964 era profundamente desfavorável aos trabalhadores.¹⁴² No plano político, o país é governado por um regime autoritário que nega os direitos democráticos fundamentais para o exercício da liberdade sindical. No plano institucional, a situação não é menos difícil e complexa. A greve é um direito impraticável, a não ser ignorando a lei, o que era desaconselhável dado o apetite repressor das autoridades governamentais. O sindicato além de estar desde 1930 atrelado ao Estado, sofreu uma repressão seletiva que excluiu dirigentes politicamente mais preparados e efetivamente comprometidos com os interesses da classe operária, através da intervenção e cassação de direitos políticos. A direção que assume os sindicatos deverá ser reconhecida como confiável e conformada com a política do regime. O Ministério do Trabalho montará um eficiente sistema de repressão e domesticação dos dirigentes sindicais, destituindo os dirigentes que se mostrassem minimamente contestadores e impedindo que as oposições assumam a condução dos sindicatos, propiciando a fraude nas eleições ou negando o registro de chapas para concorrerem nos pleitos sindicais. A negociação coletiva, instrumento que o empresariado desde os anos 30 já havia abdicado, delegando ao Estado a arbitragem dos conflitos, num regime de exceção tinha que prosperar em

¹⁴¹VIANNA, Luiz Werneck. Sindicato e Liberalismo no Brasil. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1978.

¹⁴²ERICKSON, Kenneth Paul. Sindicalismo no Processo Político no Brasil. s.d. Brasiliense.

condições muito desfavoráveis. A sociedade como um todo e os trabalhadores em especial estão amordaçados, os sindicatos ajustados à ideologia política do regime, sujeitos à intervenção do Ministério do Trabalho, distante da classe que representa e impedido de mobilizá-la, e a greve é uma possibilidade jurídica, mas na realidade é impraticável. Nessas condições, a negociação coletiva só poderia ser uma encenação, que dava a impressão que o país não vivia sob o jugo de uma ditadura. A convenção coletiva tem necessariamente que refletir essas condicionantes impostas pelo governo antiliberal. Apesar dessas restrições, os sindicatos continuaram a celebrar contratos coletivos de trabalho, até porque isso é uma imposição da CLT no seu artigo 611.¹⁴³

A convenção coletiva de trabalho é um instituto do direito do trabalho que conceitualmente prevê a liberdade do capital e trabalho em estabelecerem as regras de relação trabalhista.

"A Convenção Coletiva de Trabalho é o convênio entre o sindicato operário e o sindicato patronal correspondente ou empresas individualmente consideradas, tendo por objetivo principal a estipulação através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário a criação de direitos e obrigações assumidos pelos próprios convenientes".¹⁴⁴

¹⁴³ALMEIDA, Maria Herminia Tavares de. "Novas Demandas, Novos Direitos: Experiências do Sindicalismo Paulista na Última Década". Dados *Revista de Ciência Sociais*, vol.26 n.3 1983 p.265 a 290.

¹⁴⁴RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical; Principios Gerais*. Rio de Janeiro : José Konfino Editor, 1975. In: PICARELLI, Márcio Flávio Santini. *A convenção Coletiva do Trabalho*. São Paulo : LTR, 1986. p.42.

2.1 A ORIGEM DO SINDICATO E DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA EUROPA E EUA

As primeiras convenções coletivas que se têm registro surgiram no Reino Unido em 1860, com o objetivo de prevenir e resolver conflitos de trabalho. Ao mesmo tempo que cria o instituto da convenção coletiva, a Inglaterra em 1864 reconhece a iniciativa das partes em conflito de criarem uma junta de arbitragem para dar solução a futuras divergências.¹⁴⁵

As convenções coletivas de trabalho e o sistema de arbitragem na Inglaterra aconteceram mesmo antes do reconhecimento legal dos sindicatos, que se deu em 1871 com o "Trade Union Act" e pelo direito de organizar "picketing" propiciado em 1875 pela "Conspiracy an Protection of Property Act". A Inglaterra terá até 1971 com a aprovação da lei de relações de trabalho um dos sistemas de relações trabalhistas menos regulamentados de todos os países industrializados. Essa lei sofrerá oposição dos sindicatos que recebem a solidariedade dos seus membros e da opinião pública. A lei será derogada com a edição do "Trade Union and Labour Relations Act" de 1974. O que se verifica na Inglaterra nesse período é a tendência de uma negociação pulverizada passar para um sistema de negociação centralizada e o retorno à descentralização negocial.¹⁴⁶

Na França, os trabalhadores adquirem o direito de formarem sindicatos em 1864, mas o reconhecimento só viria em

¹⁴⁵PICARELLI, Márcia Flávia Santini. A Convenção Coletiva de Trabalho. São Paulo : Ltr, 1986. p.79.

¹⁴⁶PICARELLI, p.80-84.

1884 com a lei Waddeck-Rousseau, que os admitia como agrupamentos privados destinados a defender os interesses profissionais de seus associados. É dessa data em diante que se pode falar de convenção coletiva na França. Na ausência de uma legislação que regulamentasse o instituto da contratação coletiva, os tribunais aplicam o princípio do Código Civil francês, o que trás como consequência mais perniciosa para o sindicato será o da convenção só ter validade para os sócios, não podendo a associação sindical mover ações contra os empregadores no caso do descumprimento das cláusulas pactuadas.¹⁴⁷

Em 1919 foi assinada a primeira lei sobre as convenções coletivas, mas será em 1936 que as convenções coletivas de trabalho adquirem verdadeira maturidade na França. Em 1941, a legislação tende para um sentido fascista, no governo Vichy, sendo recuperada a negociação coletiva em 1946, porém sob rígido controle do Estado. A partir de 1968, as convenções coletivas sofrem novas mudanças, possibilitando as convenções interprofissionais e as convenções salariais ao nível da empresa.¹⁴⁸

Na Alemanha é só a partir de 1869 que a organização das associações passa a ser tolerada com a publicação do código Industrial do Reich. A convenção coletiva e o sindicato passam a ser reconhecidos com a Constituição de Weimar, em 1919, que prevê a contratação coletiva separada do Estado. Mas com o advento do nazismo em 1933, passou a vigorar a Lei de

¹⁴⁷PICARELLI, p.85.

¹⁴⁸PICARELLI, p.86-91.

Ordenação do Trabalho Nacional, em 1934, que agrupa num único órgão os trabalhadores e os empregadores. Para cumprir os objetivos do regime, as relações do trabalho passam a ser controladas pelo Estado de forma arbitrária e coercitiva. Ao fim da 2ª Segunda Guerra Mundial, retoma-se os princípios liberais da Constituição de 1919. Após importantes conquistas legais, que garante um sindicalismo livre, em 1949 é promulgada uma lei específica que reconhece a negociação coletiva independente da vontade do Estado e uma lei de 1952 reconhece expressamente a validade da contratação coletiva. O Estado mantém a autonomia das partes nas convenções coletivas, cobrando, contudo, a responsabilidade pública pelo seus atos. Mesmo diante de fatos de grande repercussão econômica como a greve dos metalúrgicos pela jornada de 35 hora, em 1984, não estimulou o governo a acenar sequer com a idéia de intervenção.¹⁴⁹

A Itália passará a ter alguma tolerância com a organização sindical a partir de 1901. Em 1906 é formada a Confederação Geral do Trabalho de orientação socialista. A essa organização sindical, a Igreja responderá em 1918 com a criação da Confederação Italiana de Trabalhadores. Os trabalhadores tentarão nos anos 20 promover a estruturação de comissões internas às empresas, encontrando cerrada oposição dos empregadores. Essa experiência seria encerrada com a ascensão de Mussoline ao poder, que promoverá a perseguição e a repressão a todas as lideranças importantes da época. O sindicalismo independente e livre será totalmente destruído,

¹⁴⁹FICARELLI, p.91-96.

sendo posto em seu lugar um sindicalismo compatível com o Estado Corporativo, com a "Carta del Lavoro", em 1928. Com a proibição das greves e o sufocamento dos sindicatos e a ditadura política, a negociação coletiva encontraria espaço pouco propício para se desenvolver.¹⁵⁰

Ainda em 1944 é criada a Confederação Geral Italiana do Trabalho-CGIL, que conta com a participação de comunistas, socialistas e cristãos. A cisão dessa unidade por motivos ideológicos viria a acontecer já em 1948, quando é criada a Livre Confederação Geral Italiana do Trabalho - LCGIT de orientação democrata-cristã. No mesmo ano os socialistas fundam a Federação Italiana do Trabalho-FIL. Em 1950 é formada a Confederação Italiana de Sindicatos Livres-CISL pela união das duas centrais de tendência cristã e socialista. Os socialistas, que se opõem ao ideário da central comunista e da que se formava pela fusão, então unem-se aos sociais-democratas e republicanos e fundam a União Italiana do Trabalho-UIL.¹⁵¹

Antes da Constituição de 1948, logo após o término da 2ª Guerra Mundial, a sociedade italiana reconhece os sindicatos como instituições livres, autônomas e voluntárias. A partir de 1960, as três centrais italianas, CGIL (comunistas e socialistas), a CISL (católicos) e a UIL (socialistas, sociais-democratas e republicanos) buscam à unidade sindical e no início dos anos 1970 conseguem celebrar um pacto de ação

¹⁵⁰PICARELLI, p.96-97.

¹⁵¹PICARELLI, p.97-99.

conjunta, sem que renunciasssem a própria autonomia e a independência.¹⁵²

A negociação coletiva na Itália refletirá, após o fim da guerra, o clima de liberdade sindical plena e ao crescimento econômico do País. Os sindicatos italianos, face aos problemas por que passava o País em decorrência do rápido crescimento industrial, perceberão que não deverão resumir-se às reivindicações contratuais com os empregadores, e questões como serviços sanitários, habitação, transporte, educação passam a ser negociadas diretamente com os governos. Essa negociação política com o Governo por parte do movimento sindical italiano, contudo não teve caráter partidário, ou seja, as centrais e os sindicatos não ficaram presos às estratégias e táticas dos partidos políticos, que sem exceção estavam dentro das estruturas sindicais.¹⁵³

A convenção coletiva até o início dos anos 60 tinha uma aplicabilidade para todo o País, ou seja, contratos gerais para cada setor das atividades econômicas. Mas, sugerindo uma tendência verificável no fim dos anos 50, onde se vinha estabelecendo contratos por empresas, conseguem-se contratos diferenciados entre grandes e pequenas empresas com respeito às condições de trabalho.

O "Estatuto dos Direitos do Trabalhador"¹⁵⁴ promulgado em 1970 dotará a sociedade italiana de uma democracia sindical avançada, onde é reconhecido o sindicato dentro das fábricas.

¹⁵²PICARELLI, p.97.

¹⁵³PICARELLI, p. 99-100.

¹⁵⁴PICARELLI, p.100.

A importância dessa legislação decorre também do fato do sindicato vir sofrendo hostilidades em duas frentes: dos empregadores que relutam em admitir a vida sindical dentro do local de trabalho e dos grupos que colocavam em discussão a função do sindicato. A lei virá a fortalecer os sindicatos.

Após a promulgação do Estatuto do Trabalhador, a negociação coletiva dentro das empresas ficou fortalecida, ao mesmo tempo que os contratos nacionais ao nível de grandes empresas ficam com o caminho aberto. As vantagens dos contratos nacionais, por sua vez, acabam sendo estendidas às categorias. O contrato a nível de empresa aperfeiçoa o contrato nacional, o que cria uma interdependência entre os dois contratos.¹⁵⁵

Nos Estados Unidos as convenções coletivas de trabalho sofrerão as conseqüências inevitáveis de um país de cultura tipicamente individualista, da qual não se salva a própria classe operária. Nos países capitalistas europeus, a classe operária diante da situação material e social em que se encontra e impossibilitada de, individualmente, ascender à um outro estrato mais privilegiado da sociedade pela mobilidade social, recorrerá à solidariedade de classe e lutará pela mudança estrutural da sociedade. Nos Estados Unidos, os trabalhadores recorrerão ao talento pessoal, não importa de que maneira, desde que atinja o sucesso mesmo que por meios socialmente não aceitos. A ética das pessoas as leva a condenar alguém que foi pego na prática de um ato ilícito, não pelo ato em si, mas pela incompetência de ter praticado a

¹⁵⁵PICARELLI, p.101-102.

transgressão e ter-se deixado ser descoberto. Nessa exemplificação um tanto radical e injusta com a mentalidade americana, evidencia-se o sentimento do trabalhador americano de que as melhorias que poderá adquirir no seu padrão de vida dependerá exclusivamente da sua competência. Assim, enquanto a compreensão solidária dos europeus vê nos sindicatos uma forma de revolucionar o sistema de trabalho assalariado, ou meio de promover reformas internas capaz de beneficiá-lo, o americano encontra no sindicato um meio de conseguir apenas aumentos salariais, já que o sistema por si mesmo é perfeito, ou seja, não está interessado numa sociedade filosoficamente generosa de igualdade, mas numa sociedade concreta que para ele é a sociedade capitalista.¹⁵⁶

Nos Estados Unidos serão formadas duas organizações nacionais: a AFL e o CIO. A Federação Americana do Trabalho - AFL, fundada em 1886, como decorrência da transformação da Federação dos Ofícios e Sindicatos Organizados, de 1881, que por sua vez era originária de um grupo de sindicatos que não aceitavam a pregação dos cavaleiros da "Nova Ordem dos Cavaleiros do Trabalho", fundada em 1870, com princípios humanitários e de solidariedade, ainda que não contestasse a ordem capitalista e o sistema de propriedade privada.¹⁵⁷ A AFL proibia o dualismo e cada sindicato terá a sua base correspondente à profissão ou ofício correspondente e definia as bases territoriais de seus sindicatos afiliados para impedir que viessem competir entre si na busca de novos

¹⁵⁶PICARELLI, p.120.

¹⁵⁷PICARELLI, p.121.

membros. A filosofia da Federação Americana do Trabalho pode ser sintetizada em alguns pontos fundamentais: não contesta a propriedade privada e assume os valores individualistas da sociedade americana. Os intelectuais são excluídos do movimento trabalhista, porque estariam ligados a idéias utópicas e revolucionárias. Uma legislação reformista e a assistência governamental devem ser evitadas, porque isso poderia colocar o movimento dos trabalhadores sob controle do Estado. Os trabalhadores devem eximir-se de formar uma agremiação partidária própria, mas tirar proveito das organizações políticas já existentes premiando ou punindo nas urnas os políticos que defendessem ou não as causas trabalhistas. Opunha-se a imigração estrangeira por entender que isso funcionava para o rebaixamento dos salários. E defendia a promoção da negociação coletiva. Apesar dessa aderência da AFL à ideologia da sociedade burguesa, a central encontrou cerrada oposição dos empregadores.¹⁵⁸

O Congresso das Organizações Industriais-CIO, fundado em 1938, será a outra grande organização sindical americana. O CIO é a consequência das divergências no interior da AFL sobre a forma de organização: se por profissão ou ofício ou se por indústria. Os sindicatos que defendem a organização por profissão ou ofício ficam com a AFL e os que propugnam pela organização por indústria fundam em 1935 o Comitê de Organização Industrial, depois CIO. A AFL e o CIO, em 1955, acabariam-se compondo e formando a AFL-CIO.¹⁵⁹

¹⁵⁸PICARELLI, p.121-122.

¹⁵⁹PICARELLI, p.124-125.

A partir dos anos 40, a resistência patronal e estatal aos sindicatos vai se reduzindo, embora o crescente número de greves coloque a opinião pública contra os sindicatos, e a legislação sindical vai no sentido do aperfeiçoamento dos sindicatos. As primeiras leis efetivamente favoráveis à vida sindical iniciam-se antes da primeira guerra com a criação do Departamento de Trabalho, promoção do sistema de negociação coletiva e a instituição de comissões federais para investigar as condições das relações capital e trabalho.¹⁸⁰

Durante a primeira guerra o movimento pleiteou e conseguiu o direito de se organizar e negociar coletivamente. Em 1932, o Congresso americano promulga o "Norris Lá-Guardia Act", que reconhece e protege o direito de greve, o piquete e o boicote e proíbe a emissão de interditos para inibir as práticas sindicais. Em 1933, a Lei Nacional de Recuperação Industrial possibilita aos trabalhadores o direito de sindicalização e da contratação coletiva por meio de seus representantes livremente eleitos, sem intervenção, coação ou mediação alguma por parte do empregador.¹⁸¹

A legislação americana acabará regulamentando as atividades essenciais sobre o direito sindical e ao mesmo tempo que concede o direito da livre contratação exige que todos os empregados precisam ser ou vir a ser membros do sindicato em negociação. Se o empregador contratar empregado não sindicalizado, passado o período de experiência este deverá sindicalizar. O sindicato que tornará o agente

¹⁸⁰PICARELLI, p.125.

¹⁸¹PICARELLI, p.123-124.

negociador será aquele que conquistar a maioria dos votos dos trabalhadores.¹⁸² Por fim, a legislação americana exigirá alguns procedimentos para coibir possíveis atos de corrupção e de atividades ilícitas dos sindicatos, isto a partir de 1959. É obrigatório a diretoria do sindicato fazer uma declaração de bens à Secretaria do Trabalho e os empréstimos eventualmente feitos por empregadores ao sindicato ou sua diretoria. Proíbe também pressões indiretas sobre os empregadores.¹⁸³

O processo da negociação coletiva nos Estados Unidos, contudo, é absolutamente livre. Quando o empregador sabe que o sindicato na fábrica ou outro local de trabalho é majoritário, procede à contratação coletiva, mas se não tem essa certeza ou sabe que o sindicato é minoritário recorre à eleição. Quem faz a eleição será o NLRB, o Conselho Nacional de Relações de Trabalho, que tem a incumbência legal de aplicar administrativamente a legislação trabalhista. A negociação nesse processo tende a ser descentralizada, se por sindicato de indústria ou de ofício ou profissão é uma decisão livre dos trabalhadores, segundo decidam se organizar, mas há indicativos à centralização, o que significa um poder crescente da central face aos sindicatos. Apesar da AFL-CIO ser a maior, existem outras centrais como a Federação Nacional dos Sindicatos Independentes. Essas organizações de cúpula estão respaldadas por uma estrutura capilar de 75 mil sindicatos locais e 300 sindicatos nacionais, que podem fazer contratos coletivos. A tendência é deixar que os sindicatos

¹⁸²PICARELLI, p.125.

¹⁸³PICARELLI, p.125-126.

nacionais façam a convenção em nome dos locais e depois eles negociam as demais cláusulas específicas da sua realidade concreta. O empresariado americano por sua vez recusa-se a delegar para as entidades de classe a negociação coletiva, preferindo fazê-la por si mesmo, diretamente.¹⁸⁴

2.2 SINDICATO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

No Brasil, a negociação coletiva é uma possibilidade e um direito que está garantido por lei desde 23 de Agosto de 1932 pelo Decreto 21.761, que será mantido no artigo 121, parágrafo primeiro da Constituição promulgada em 16 de julho de 1934.¹⁸⁵ A mesma Constituição estatuiu no seu artigo 120 "Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei, parágrafo único: A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos". A lei que viria a regulamentar esse artigo da Carta de 34 seria o Decreto 24.694 de 12 de julho de 1934, portanto, editado quatro dias antes da sua vigência. O decreto será interpretado como inconstitucional, pois além de manter o sindicato atrelado ao Estado tornava o princípio da pluralidade restrito a um máximo de três sindicatos por categoria profissional.¹⁸⁶ Em termos concretos porém o decreto será válido, ou seja, os seus dispositivos serão aplicados. Se o decreto também previa que os sindicatos podiam firmar convenções coletivas, a Constituição no seu artigo 121 letra b já prevê a regulamentação estatal dos salários, o que afinal virá a

¹⁸⁴PICARELLI, p.126 a 134.

¹⁸⁵BRASIL. 1932, V.III, p.601-605.

¹⁸⁶PICARELLI, p.139.

ocorrer em 01 de maio de 1940 com a Lei do salário mínimo.¹⁶⁷

A convenção nos anos 30 encontrará pela frente alguns obstáculos para se firmar. O empresariado recusa-se a negociar o salário diretamente com as partes, os trabalhadores e seus representantes, e os sindicatos não são uma organização independente e soberana da vontade dos associados, pois deve submeter-se a uma série de imposições do Estado para ter sua existência reconhecida, além da intenção do governo de retirar do mercado o poder de estabelecer livremente os salários, isso pelo óbvio interesse dos empregadores. Contra as convenções coletivas concorrem, portanto, o sindicato corporativo, os empresários e o Estado, que passa a arbitrar a taxa de salário.¹⁶⁸

O poder de arbitragem nas questões trabalhistas por parte do Estado afinal será regulamentada com a criação da Justiça do Trabalho pelo Decreto-lei nº 1.237, de 02 de maio de 1939, o que tornava o instituto da livre negociação e autocomposição ou solução do conflito uma opção que era superada pela via burocrática, através da arbitragem obrigatória do judiciário trabalhista.¹⁶⁹ O Decreto-lei 1.402 de 05 de julho 1939, em consonância com a constituição de 1937 acabaria estruturando o sindicato de tipo corporativo atrelado ao Estado, que traz para o interior do Estado a resolução das questões trabalhistas.¹⁷⁰

¹⁶⁷PICARELLI, p.140.

¹⁶⁸VIANNA, p.172-178.

¹⁶⁹BRASIL. 1939, Ano III, p.345-358, D.O.U., 07.07.79.

¹⁷⁰PICARELLI, p.141-143.

A consolidação das Leis do Trabalho de 1943 de concepção corporativa, que será mantida pela Constituição liberal de 1946, passa a estatuir normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Os títulos da CLT que tratam da tutela do trabalho, da proteção do trabalho da mulher, do trabalho do menor, do contrato individual de trabalho, da organização sindical, das convenções coletivas de trabalho, e da Justiça do Trabalho (dissídios coletivos) deixam poucas opções para um movimento sindical livre que se apresenta no mercado frente ao empregador para negociar as condições trabalhistas.¹⁷¹

O sindicato está fortemente controlado pelo Ministério do Trabalho, que é senhor do seu destino, desde o nascimento à morte, quando concede ou cassa a carta sindical. Além disso, estabelece as regras eleitorais e pela intervenção cassa diretorias e nomeia juntas governativas, e abastece-o de fundos financeiros, mesmo que não tenha sócios além dos membros da diretoria, pelo imposto sindical. Manter-se na diretoria do sindicato é uma questão de não contrariar as autoridades do Ministério do Trabalho e administrar um contingente de votantes fiéis que não lhe falte nos pleitos a cada três anos.

A convenção coletiva sofrerá vários tipos de barreiras impeditivas para que possa assumir o mesmo papel que têm nos países industrializados da Europa e nos Estados Unidos. O sindicato que tem a prerrogativa de firmá-las está ferreamente

¹⁷¹BRASIL. Ministério do Trabalho. Consolidação das leis do trabalho. São Paulo : LTR, 1980, p.10-76.

sujeito à vontade governamental. Quando o sindicato elabora a pauta de negociação coletiva já tem uma grande quantidade de direitos individuais estabelecidos na CLT e em leis complementares, o que deixa pouco espaço para a negociação de vantagens para os trabalhadores. Os direitos que poderiam ser adquiridos adicionalmente às disposições legais encontram a inflexibilidade de um patronato, que não facilita na aquisição de normas que possam diminuir o monopólio sobre as condições de trabalho dentro da fábrica e demais locais de trabalho. O sindicato que já é externo à fábrica e distanciando das massas trabalhadoras, exercerá a negociação preferencialmente nas Delegacias Regionais do Trabalho. O empregador, pela simples recusa da negociação ou pelo desinteresse em assinar a convenção coletiva, terá em mãos uma ata negativa da DRT, que lhe dá o direito de ajuizar o dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho. Assim a negociação passa à esfera da arbitragem do Judiciário Trabalhista que edita uma sentença normativa que ambas as partes, trabalhadores e empregadores, ficam compulsoriamente obrigados a cumprir. A mobilização dos trabalhadores para a defesa da pauta que traga vantagens suplementares às legais é uma possibilidade constrangida pela pouca vida sindical dos trabalhadores e pelo direito de greve, inexistente na prática.¹⁷²

A negociação será centrada na discussão do índice de recomposição dos salários erodidos pela inflação. Mas mesmo na questão salarial a negociação encontra o piso salarial já definido por lei desde 1940 e se não existe impedimento que se

¹⁷²PICARELLI, p.150-151

fixe um salário acima do mínimo legal, os empregadores não têm motivos para estabelecê-lo na convenção, pois ainda lhe resta a instância do Judiciário onde poderá não atender as reivindicações dos trabalhadores.

2.3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO FOS-64

A partir de 1964, o regime autoritário retirará da Justiça do Trabalho o poder de estabelecer índices de reajuste salariais acima do que estabelece o Conselho Nacional de Política Salarial. O Executivo determina o valor do salário mínimo e os índices de correção de todos os salários. Os sindicatos poderão recorrer ao Judiciário Trabalhista para que o Tribunal determine o índice de reajuste que o poder executivo já fixou e que os empresários eventualmente, não se dispuserem a formalizar na convenção coletiva.¹⁷³ Podem ainda recorrer ao Judiciário para obterem outras vantagens que não trate de reajuste salarial, que tenha fracassado na mesa de negociação.

"A Política salarial, ao esvaziar o poder normativo da Justiça do Trabalho, e as normas de funcionamento sindical, ao retirarem o poder de barganha dos sindicatos, estreitarem de tal forma o espaço de negociação coletiva que pareciam haver transformado a contratação anual dos reajustes das remunerações em ritual sem sentido, onde empregadores, empregados e representantes da Justiça do Trabalho terminavam por homologar os percentuais de reajustes definidos pelos órgãos governamentais, encarregados de implementar a política salarial".¹⁷⁴

¹⁷³PICARELLI, p.148.

¹⁷⁴ALMEIDA, Maria Herminia Tavares de. "Novas Demandas, Novos Direitos: Experiências do Sindicalismo Paulista na Última Década. *Revista de Ciências Sociais*, Vl.26, nº3, 1983, p.266.

O estudo da autora relativiza, porém a impossibilidade da negociação coletiva e das conquistas de novos direitos seja nas convenções ou nas sentenças normativas. Se é certo que tenha se transformada em mera formalidade, a negociação como princípio não foi suprimida. A cada ano os sindicatos deviam formular em assembléia demandas que seriam encaminhadas ao patronato ou ao judiciário trabalhista em caso de desacordo.

"Nesse processo, novas demandas foram postas sobre o tapete e muitas delas terminaram aceitas pelo patronato ou impostas pelo judiciário trabalhista, transformando-se em "novos direitos", consagrados a despeito e à margem das normas de tutela do trabalho da CLT.

"O enriquecimento da pauta de demandas dos sindicatos e a ampliação dos direitos na esfera das relações do trabalho parecem conformar-se num padrão bem definido. A despeito da importância central, que a questão do reajuste salarial ocupou - e ocupa - nas plataformas reivindicatórias das entidades de classe, cresceram em número e importância as demandas mais relacionadas às relações do trabalho, assim como à ampliação dos direitos sindicais e da participação dos sindicatos e ou dos trabalhadores no interior das empresas."¹⁷⁵

O estudo da autora trata do conteúdo das convenções coletivas do trabalho firmadas em 1970 e de 1975 a 1981 pelos sindicatos dos metalúrgicos de São Paulo, São Bernardo do Campo e Santos, dos têxteis e da construção civil de São Paulo. O trabalho faz também uma comparação entre os itens demandados na pauta de reivindicações apresentada pelo sindicato de trabalhador ao sindicato patronal. O resultado mais importante dessa pesquisa é a revelação de que na década de 70 os trabalhadores e os empresários estiveram na mesa de negociação, apesar de todas as dificuldades impostas pela

¹⁷⁵ALMEIDA, p.266

conjuntura política do regime militar. Verifica-se que na medida em que se aproxima o fim do regime, tanto as pautas de reivindicações quanto as cláusulas firmadas vão tornando-se numericamente maiores e, qualitativamente, mais importantes no sentido de adquirir novos direitos.

"No início dos anos setenta, a pauta de demandas dos sindicatos estudados resumia-se a reivindicações salariais e de pagamento de adicionais e taxas e a dois temas relacionados ao aumento do poder sindical: o desconto da contribuição assistencial e o reconhecimento do delegado sindical, demandado pelos metalúrgicos de São Bernardo e São Paulo (....). Os itens negociados, por seu turno, reduziam-se a benefícios salariais e à consagração da contribuição assistencial, que se iria transformar numa fonte importante de recursos para o sustento da atividade dos sindicatos (....). Em 1980, demandas e cláusulas negociadas cobriam salários, adicionais e taxas, políticas de bem-estar das empresas, condições de trabalho, situação funcional e aumento do poder sindical (....)".¹⁷⁶

Então, quando se inicia os anos 1980, a autora pode apontar uma tendência discretamente otimista para alterações no rumo da contratação coletiva no Brasil.

"Enfim, a experiência no movimento sindical na última meia década [dos anos 70] parece apontar no rumo de uma diversificação das práticas de negociação, assim como de seus níveis e seus agentes, que implica em tornar ainda mais complexo o sistema brasileiro de relações trabalhistas."¹⁷⁷

A visão otimista decorre da superação progressiva do regime político arbitrário no qual viveu o País a partir de 1964. Isso significa que se a negociação coletiva não esteve formalmente ausente nos anos 1970, os conteúdos estavam

¹⁷⁶ALMEIDA, p.277.

¹⁷⁷ALMEIDA, p.279.

condicionados pela ausência de liberdades democráticas, que limitavam enormemente o poder dos sindicatos e dos trabalhadores em conquistarem vantagens expressivas frente ao empresariado, que eram os reais beneficiários das políticas governamentais.

No mesmo período, a função normativa do Judiciário Trabalhista esteve em funcionamento, evidentemente condicionada pelas restrições que lhe impunha a legislação e as autoridades das várias esferas do executivo, notadamente do Ministério do Trabalho e das áreas econômicas.

A negativa do empresariado em estabelecer o contrato coletivo de trabalho, sempre procurando escudar-se na legislação vigente e nos procedimentos estabelecidos para se furta ao debate e à negociação de novas demandas, levou os sindicatos a recorrerem aos Tribunais do Trabalho em busca de conquistas, que a ausência do direito de greve e outros cerceamentos do Estado, não seriam propiciados nos limites fixados para a negociação coletiva.¹⁷⁸

Um estudo a respeito do conteúdo dos dissídios coletivos de trabalho, no período de 1947 e 1976, demonstra a evolução de sentenças normativas de poucas cláusulas que tratavam de questões econômicas para a concessão de novos direitos aos trabalhadores pela Justiça do Trabalho.¹⁷⁹

Os estudos de Maria Herminia e Cid Sitrângulo mostram que mesmo com todas as condicionantes impostas por uma

¹⁷⁸ALMEIDA, p.274.

¹⁷⁹SITRANGULO, Cid L. Conteúdo dos Dissídios Coletivos de Trabalho. São Paulo : Ltr Edições, 1978.

realidade política arbitrária, os sindicatos continuaram a estabelecer a contratação coletiva de trabalho após 1964. As convenções coletivas indicam que os empresários e os trabalhadores encontram-se frente à frente para a discussão de pautas de reivindicações, estabelecendo direitos para o conjunto das categorias profissionais. Esses direitos adquiridos ainda que sejam insignificantes, quando vistos comparativamente às conquistas atuais dos sindicatos, são a prova indiscutível de que houve uma atuação sindical sob a ditadura. A ação sindical estava certamente cerceada por todas aquelas condicionantes que foram mostradas no capítulo anterior deste trabalho: sindicato atrelado ao Estado; ausência do direito de greve; baixo índice de sindicalização; consciência de classe pequeno burguesa do proletariado; partidos operários articulados com um projeto mais compatível com os interesses dos capitalistas do que com os dos trabalhadores; cassação dos dirigentes sindicais mais radicais e experientes; repressão à qualquer expressão política democrática que se desse no plano concreto e outras.

Apesar disso, a negociação coletiva continuou a existir como uma prática do movimento sindical durante a ditadura.

Os Tribunais do Trabalho tiveram também o seu papel preservado a partir de 1964, em que pese as restrições para "legislarem" em assuntos salariais e também o clima de repressão imposta pelos governos militares. Ainda que não seja objeto deste estudo, a recorrência dos trabalhadores aos Tribunais do Trabalho para fazerem valer direitos individuais constantes da CLT e demais leis complementares e da

contratação coletiva através de advogados, ampliam o horizonte da análise do papel desempenhado pelo judiciário trabalhista.

Em resumo, as instâncias da contratação coletiva de trabalho no Brasil, os acordos e convenções coletivas de trabalho e os dissídios coletivos, durante a ditadura estiveram em funcionamento.

2.4 A BUSCA DO CONTEUDO DA CONVENÇÃO COLETIVA

Este estudo procura identificar e interpretar as cláusulas das convenções coletivas de trabalho, o que coloca previamente a necessidade da escolha dos instrumentos que facilitem a crítica desse documento e possam propiciar a produção de um conhecimento real e necessário sobre a ação sindical nos anos 70. A convenção coletiva, enquanto documento final de um contrato coletivo, firmado entre um sindicato de trabalhador e um sindicato de empregador, pode ser analisada agrupando-se o conjunto de cláusulas em dois grandes blocos: as cláusulas de natureza econômica e as cláusulas que tratam de demais direitos conquistados ou reafirmados pelos trabalhadores no processo de negociação coletiva.

O objeto de extrair um conhecimento crítico do movimento sindical a partir das convenções coletivas de trabalho supõe necessariamente que essas convenções coletivas tenham existido, isto é, que no período de tempo definido para o estudo, as partes, trabalhadoras e empresários, firmaram direitos e obrigações nesse documento. Só se pode criticá-lo, porque existe. A crítica, no entanto, não pode mudar o que já aconteceu, pois se é possível elaborar e melhorar o

conhecimento do passado, ou reinterpreta-lo, não significa que ele possa ser mudado. O homem não pode mudar o passado, porém, é livre para construir o futuro. Construir o futuro, se é uma possibilidade livre dos homens, exige que o passado seja compreendido, pois se o homem é livre para dar o próximo passo em qualquer direção, esse passo não pode ignorar todos os passos que anteriormente foram dados. A caminhada percorrida impõe para o andar livre do porvir todas as vantagens e desvantagens que foram sendo conquistadas no processo do caminhar. A análise das convenções não tem o objetivo de exaltar ou crucificar as personagens humanas que estiveram envolvidas na negociação coletiva, não é um desejo moralista de condenar ou absolver os atos humanos que tiveram conseqüências para as pessoas naquele momento, o que não significa que seja um conhecimento necessariamente imparcial marcado pela neutralidade.

A simples constatação da existência da convenção coletiva por si só não pode produzir um conhecimento. É certo que Deus só pode observar o mundo após havê-lo criado, conforme o Primeiro Livro de Moisés, Gênesis, que diz: "E contemplou Deus tudo o que tinha feito, e eis que era muito bom". Para que Deus pudesse observar o mundo teve que criá-lo, mas a simples observação poderia tê-lo habilitado a julgar "(....) e eis que era muito bom". O conceito "muito bom" do Ser Divino só pode existir a partir do momento da existência do mundo e do instante que Deus pôs-se a pensar. É da observação e do pensar sobre a sua criação que pode Deus extrair o conceito de bom.¹⁸⁰

^{180A} Bíblia Sagrada. O Velho e o Novo Testamento. Rio de Janeiro : Sociedade Bíblica, 1969. p.01-02.

A partir do pensar podemos aspirar à compreensão do mundo, pois a simples observação não pode proporcionar nenhum conhecimento. Ficasse a convenção coletiva de trabalho à frente do investigador, enquanto estivesse a pensar sobre outro assunto ou simplesmente distraído, não receberia nenhum conhecimento sobre os conteúdos que encerra. Se o investigador pretende desvendar os seus segredos deve sobre as convenções exercer um esforço vigoroso do pensar, pois do contrário tudo o que elas têm a dizer permanecerá escondido. Têm-se que às convenções dirigir perguntas para que possa obter delas as respostas. Como?

"Suponhamos que eu esteja observando como uma bola de bilhar, que acaba de ser impelida, transmite seu movimento a uma outra; no decorrer desse processo observado, não exerco qualquer influência. A direção e a velocidade da segunda bola são determinadas pela direção e velocidade da primeira. Se me limito a observar, poderei conhecer o movimento da segunda bola apenas quando esta estiver começando a movimentar-se. Se começo a pensar, porém, sobre o conteúdo da minha observação, então a coisa muda. Minha reflexão terá por objetivo a formação de conceitos do fenômeno. Relaciono então o conceito de uma bola elástica com certos outros conceitos da mecânica, e considero as circunstâncias especiais que regem o acontecimento. Acrescento, portanto, ao processo, que tem lugar sem minha participação, um segundo, que se desenvolve na esfera conceitual. Este último, sim, depende de mim, e o demonstra o fato de que posso contentar-me com a simples observação, renunciando à formação de qualquer conceito, se não sentir necessidade de fazê-lo. Mas se esta necessidade se manifestar, não me satisfarei enquanto não tiver combinado de certa forma os conceitos "bola", "elasticidade", "movimento", "choque", "velocidade", etc., relacionando-os com o fato observado. Assim como é evidente que o processo se desenvolve sem minha interferência, assim também não resta a menor dúvida de que o processo conceitual não se pode desenvolver sem minha participação.¹⁸¹

Steiner na busca da relação entre a observação, o pensar e o conceito demonstra que

¹⁸¹STEINER, Rudolf. A Filosofia da Liberdade: Elementos de uma Cosmovisão Moderna. São Paulo : Editora Antroposófica 1988. p.16.

"Existe uma diferença fundamental, para mim, na maneira como se comportam entre si os componentes de um fato, antes e depois de se encontrarem os conceitos correspondentes. A mera observação pode acompanhar a sequência das várias fases de um dado acontecimento; sua relação, porém permanece obscura antes da utilização de conceitos. Vejo a primeira bola de bilhar mover-se em direção à segunda numa determinada velocidade; aquilo que acontece depois do choque eu preciso aguardar, e então só poderei acompanhá-lo com a vista. Suponhamos, porém, que meu campo de observações seja encoberto no momento do choque; neste caso, como simples observador, ignoro o que acontece a seguir. Diferente seria se, antes do momento do choque, eu tivesse encontrado conceitos correspondentes ao conjunto de circunstâncias. Nesse caso poderia indicar o que sobreviria, ainda que tivesse cessado a possibilidade de observação. Um objeto ou acontecimento apenas observado não revela, por si só, nada acerca de suas relações com outros objetos ou fatos. Tais relações se estabelecem somente quando a observação se associar o pensar".¹⁸²

A produção de um conhecimento só poderá ocorrer pela associação de um esforço excepcional entre a observação e o pensamento. A simples observação não poderá produzir nenhum conhecimento, pois todo e qualquer juízo sobre o conteúdo dos objetos ou dos acontecimentos do mundo não abdicam do exercício da razão. Seria ingenuidade esperar que com os objetos observados fossem automaticamente oferecidos os conceitos correspondentes. A experiência individual demonstra que os conceitos vêm juntar-se à observação. As pessoas à medida que assumem a consciência do eu na infância vão progressivamente formando os conceitos correspondentes aos objetos e fatos do mundo que as cercam e à sociedade em que vivem e da qual participam, independentemente de sua condição social. O homem portanto por meio do pensar vê surgirem conceitos e idéias, o que significa uma discordância fundamental com o pensamento hegeliano para quem o conceito é o fator inicial e primordial. Essa constatação não pretende

¹⁸²STRINER, p.17.

que ao se deparar com o objeto de estudo, no caso as convenções coletivas de trabalho, deva-se prescindir de todo e qualquer conceito prévio. Ao contrário, se já se possui conhecimentos produzidos a respeito do assunto a que se propõe investigar e sobre as circunstâncias políticas e sociais em que se deram os acontecimentos que são objetos de análise, os conceitos prévios então possuídos não poderiam ser desprezados, pois facilitam as perguntas que por meio do pensar o investigador fará às suas fontes.

A observação e o pensar sobre as convenções coletivas de trabalho e os conceitos daí decorrentes não procuram tão somente uma narração fenomenológica da contratação coletiva. A busca criteriosa de essência do contrato coletivo de trabalho, sem se contentar com as aparências, tem, contudo, a aceitação implícita do realismo científico de que

"A explicação histórica não revela como a história deveria ter se processado, mas porque se processou dessa maneira, e não de outra; que o processo não é arbitrário, mas tem sua própria regularidade e racionalidade; que certos tipos de acontecimentos (políticos, econômicos, culturais) relacionam-se, não de qualquer maneira que nos fosse agradável, mas de maneiras particulares dentro de determinados campos de possibilidades; que certas formações sociais não obedecem a uma "lei", nem são os "efeitos" de um teorema estrutural estático, mas se caracterizam por determinadas relações e por uma lógica particular de processo".¹⁸³

A busca do real significado da convenção coletiva exige ainda a aceitação crítica - a não submissa e fatalista - de que, além de não se poder escrever a história do que não aconteceu, ou do que poderia ter sido, que todos os homens possuem os dons do pensar, do querer e do sentir, mesmo que os

¹⁸³ THOMPSON, Edward P. A Miséria da Teoria. Rio de Janeiro : Zahar Editores, 1978, p.61.

atributos pessoais e o desenvolvimento humano possam ser marcado pela falta de um discernimento clarificado do que seja a relação de trabalho no capitalismo. O trabalhador dentro da fábrica terá um julgamento e uma compreensão do que significam as condições de trabalho e com certeza a comparará com a vida que levava, por exemplo, no campo, mesmo que tenda a mistificar para si mesmo o "antigo paraíso perdido".

A compreensão contudo da articulação do seu drama pessoal nas tarefas cotidianas no universo fabril com a vida sindical e as funções desempenhadas pelos dirigentes no processo da negociação coletiva, bem como o papel do Ministério e Justiça do Trabalho e a vida política em geral poderá lhe faltar.

Mesmo que os trabalhadores enquanto indivíduos e como classe tivessem um nível de consciência da sua condição de serem produtores de excedentes econômicos apropriados pelos empresários, isso só teria influência para a convenção coletiva de trabalho se nela estivessem inscritos enquanto conquistas econômicas e direitos adicionais aos da lei.

2.5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SINDICATO, ESTADO E BURGUESIA.

Ao se estudar o produto da negociação entre sindicatos de trabalhadores e patronais, mediado pelo poder interventor de um Estado autoritário e um governo arbitrário, a convenção coletiva é um documento que expressa o que foi efetivamente estabelecido entre capital e trabalho. Perguntas devem ser dirigidas às convenções para que elas possam fornecer as respostas, mesmo sobre cláusulas que nelas não constem, ou seja, quando um direito deixa de ser firmado a sua

inexistência impõe também uma revelação tão importante quanto aqueles que foram estatuídos.

No momento da negociação coletiva, da discussão da pauta de reivindicações apresentadas pelo sindicato de trabalhador, tirada em assembléia da categoria profissional, o dirigente sindical já encontra com um estoque de direitos e vantagens estabelecidos em lei. Conta também com uma série de impedimentos fixados pelo Estado sob forma de disposições legais e pelo exercício da repressão policial e ideológica. A outra parte envolvida na negociação, o empresariado, não reconhece nem mesmo a existência do trabalhador atuando como cidadão. O empresariado brasileiro de cultura autoritária nunca reconheceu sequer o limite estabelecido pelo pensamento conservador europeu, que ao optar pelo redistributivo tributarista acabou reconhecendo o sindicato e a negociação, ao mesmo tempo que vai subordinando a classe trabalhadora à sociedade burguesa.

"(...) numa economia competitiva a classe trabalhadora não pode melhorar sua posição coletiva organizando-se ao nível econômico para obter salários mais altos, melhores condições de trabalho ou controle do processo produtivo".¹⁸⁴

Para essa teoria, a redistribuição da renda deve ser feita através da tributação, onde a carga tributária deverá recair sobre a renda, salários, lucros, aluguéis, juros, a riqueza, isto é, o patrimônio. Dessa forma a luta dos trabalhadores deve assumir um sentido de participação política e não de atividade sindical.

¹⁸⁴ROWTHORN, Bob. Capitalismo, Conflito e Inflação. Rio de Janeiro : Zahar Editores, 1982. p.24.

"Já que não se pode alterar a tributação através da luta económica dos trabalhadores contra um patrão, ou grupo de patrões, segue-se que, de acordo com essa teoria, os trabalhadores não têm verdadeira necessidade de se organizar a nível do local de trabalho... Se for preciso que se organizem, os trabalhadores deverão fazê-lo ao nível político, talvez até formando o seu próprio partido para lutar por seus interesses".¹²⁵

A formação de uma agremiação partidária não deverá estar, certamente, ligada a uma idéia mais radical da mudanças sociais. O seu fundamento é no sentido contrário.

"O fundamento de qualquer política de classe é a luta diária do trabalhador contra o patrão no local de trabalho. Somente ampliando e unificando essas lutas específicas é que os trabalhadores aprendem a agir como classe. Sem tal fundamento, a política da classe trabalhadora, seja qual for seu ponto de partida, degenera até que a classe deixa de agir como classe. Na medida em que permanece politicamente ativo, o trabalhador luta, então, não como membro de sua classe mas como indivíduo, como cidadão. Assim, por mais radicais que sejam seus slogans, o conteúdo prático de uma teoria que argumenta que todas as mudanças devem ser conseguidas por meio da tributação e redistribuição da propriedade é, em última análise, a participação política do trabalhador como cidadão individual e a dissolução da classe trabalhadora em nível organizacional. Em suma, os trabalhadores devem abandonar a luta de classe e dedicar-se à política burguesa".¹²⁶

Esse tipo de movimento trabalhista "reformista" trouxe para os trabalhadores dos países capitalistas europeus e americanos vantagens materiais e democráticas, que em troca renunciaram a um projeto de emancipação que pudesse apontar para uma sociedade que não a burguesa.

¹²⁵BOWTHORN, p.24.

¹²⁶BOWTHORN, p.25.

2.6 O SINDICATO-EMPRESA NA EUROPA E EUA.

Em lugar do sindicalismo que originariamente expressava as lutas econômicas e política contestando a ideologia do liberalismo e o seu Estado correspondente, surge nesses países uma estrutura sindical que incorporou os valores e as práticas do capitalismo. Os sindicatos passam a atuar também como empresas e os dirigentes sindicais como empresários.

Na Alemanha, a DGB é proprietária de bancos, companhias de seguros e resseguros e de empresas de construção e comércio, detendo um ativo estimado entre 19 a 25 bilhões de dólares, em 1981. Essas empresas empregam milhares de trabalhadores. Os sindicatos ficam assim, pela propriedade capitalista de grandes dimensões, em condições de através de seus dirigentes exercer um grande poder de pressão sobre o patronato sem a necessidade de mobilizarem os trabalhadores. A opção por formas de pressão que não as decorrentes da ação das massas trabalhadoras está também inserida na incerteza dos dirigentes sindicais de que os trabalhadores não lhes vão fugir do controle. Além disso, as posições detidas na gestão e na propriedade do capital assegura um grande poder sobre o patronato tradicional na hora da negociação de interesses.¹⁸⁷

Em Israel, os sindicatos são o segundo maior empregador, perfazendo 25% dos trabalhadores sindicalizados. Somente o Estado emprega mais trabalhadores do que as próprias entidades sindicais. Em 1984, as empresas controladas pelos sindicatos foram responsáveis por 25% do Produto Nacional

¹⁸⁷BERNARDO, João. Capital, Sindicatos, Gestores. Editora Revista dos Tribunais, Edições Vértice, 1987. p.17-20.

Bruto, mais de 66% dos produtos manufaturados e 85% da produção agrícola do País.¹⁸⁸

Na Suécia, os sindicatos conseguiram que o governo social-democrata assumisse com algumas modificações um projeto que tributava os lucros das empresas, constituindo fundos que deveriam ser destinados à aquisição de ações das companhias suecas. O empresariado calculava que num prazo de dez anos os sindicatos controlariam as empresas. Após negociações foi lançado um imposto de 20% sobre os lucros internos das empresas, excetos os conseguidos pelas filiais no exterior, maior fonte de lucros dos capitalistas suecos, que seriam destinados a adquirir ações da empresa, que pelas limitações impostas a essas aquisições tornava possível os sindicatos controlarem 50% do capital das companhias.¹⁸⁹

Nos EUA, papel relevante tem desempenhado os fundos de pensões na pressão dos sindicatos sobre o patronato. Os fundos de pensões deverão controlar 50% do capital das empresas industriais americanas até o final do século. É claro que os fundos de pensões não são todos controlados pelos sindicatos, tendo a participação de capitalistas e dos governos estaduais e federal. A participação de dirigentes ou representantes dos sindicatos na administração das empresas e a associação dos sindicatos com instituições bancárias para a compra do controle acionário de companhias tem dado ao sindicalismo norte-americano um caráter fortemente patronal.¹⁹⁰

No Reino Unido, a opção do sindicalismo tem sido o de

¹⁸⁸BERNARDO, p.20.

¹⁸⁹BERNARDO, p.21-22.

¹⁹⁰BERNARDO, p.23-34.

lutar para que as empresas sejam ou mantenham-se estatizadas, sendo pouco o controle direto dos sindicatos sobre o capital das empresas.¹⁹¹ Até mesmo na Venezuela, o maior banco não estatal é detido por uma central sindical, a CTV.¹⁹²

A crítica do movimento sindical americano e Europeu feita por Rowthorn aponta no sentido de que os sindicatos deixaram de ser o veículo aglutinador dos trabalhadores rumo à consciência de classe. As atividades políticas resumem-se ao universo da luta parlamentar burguesa, onde tem um papel ativo apenas enquanto cidadão. Para João Bernardo, o que ocorre nesses países é um tipo de sindicalismo empresarial sendo que a propriedade e a gestão geram duas classes de capitalistas. Os trabalhadores só raramente e os dirigentes muito menos consideram o sindicato um instrumento destinado a derrubar o capitalismo.

A função do sindicato é negociar, mas as direções sindicais levam as reivindicações até o limite do aceitável pelos capitalistas, para que negociações possam prosseguir.

"Negociar é a função dos dirigentes sindicais e o capitalismo e, talvez, capaz de negociar tudo, exceto, evidentemente, o seu próprio fim. Enquanto mantêm a luta dentro dos limites do negociável os sindicatos são uma instituição que perpetua o capitalismo".

A ação dos sindicatos pode, sem dúvida, aparecer (sic) aos trabalhadores como útil - mas do mesmo modo que é o de instituições estatais como segurança social, por exemplo, ou os fundos de aposentadoria. O problema aqui, sob o ponto de vista do movimento operário, é que as reformas de onde saíram essas instituições "úteis" constituem precisamente o mecanismo de progresso e remodelação interna do capitalismo".¹⁹³

¹⁹¹BERNARDO, p.38.

¹⁹²BERNARDO, p.35-37.

¹⁹³BERNARDO, p.13.

2.7 NEGOCIAÇÃO, ESTADO E BURGUESIA NO BRASIL

O juízo desqualificador da importância para a autonomia da classe operária, em particular, e dos trabalhadores, em geral, feito por esses dois autores antes mencionados, com relação ao sindicalismo dos países desenvolvidos, inclusive extensivo ao mundo soviético, aparentemente estaria distanciado da realidade brasileira. Não se pode acusar o empresariado brasileiro de que conseguiram destruir o sindicato dando em troca aos trabalhadores o direito de cidadania. Querem e conseguem um sindicato subordinado, mas querem também uma classe trabalhadora com participação política restrita ao direito de voto. Mas na mesa de negociação, a sua ideologia é ainda mais inflexível com os interesses dos trabalhadores, pois se recusam a qualquer função da tributação como forma de redistribuição da renda. O lema famoso é o de "esperar o bolo crescer para depois repartir". É certo que o dirigentes sindicais e o momento político dos anos 70 depunham contra pressões que pudessem contrariar o governo. Os sindicatos por sua vez com os seus poucos recursos não poderiam jogar com a força econômica para dobrar a intransigência patronal. Os recursos do imposto sindical, da reversão salarial e da taxa de associados, são suficientes para cobrir os custos operacionais dos sindicatos e a remuneração dos dirigentes e alguns serviços assistenciais que a legislação exigia.

A crítica começa a fazer sentido quando deixam de ser abordadas como uma "conquista" dos trabalhadores, como fazem os dois autores, e passa a ser vista como uma "concessão" do

Estado. O PIS é um fundo criado em lugar da participação no lucro das empresas e o FGTS é um crédito na conta de cada trabalhador para que renunciasse à propriedade do emprego, que representava a estabilidade na Constituição de 46. O INPS é sistema de saúde e de aposentadoria que atinge a todos os trabalhadores do mercado formal. Esse recursos no entanto para serem gerados são impostos pelo Estado e são também geridos pelo governo segundo a sua diretriz econômica e suas necessidades políticas. A conquista desses direitos pelos trabalhadores conferiu aos sindicatos europeus e americanos um grande poder e criou uma nova classe de capitalistas, os gestores sindicais. No Brasil a concessão desses benefícios propiciou o surgimento de um tipo de tecnocrata estatal, não necessariamente vindo do movimento sindical. O dirigente só pode assumir poder na gestão desses recursos se conseguir uma função pública, portanto fora do aparelho sindical. Para a disciplinarização da classe trabalhadora no Brasil, o Estado concedeu ao sindicato, imposto sindical e à burguesia, a aplicação dos fundos, através dos organismos de Estado. Um empresário com influência e consegue acesso a esses recursos que funcionam como financiamento de longo prazo, ou fazem a gestão financeira dos valores, caso dos bancos, ou montam negócios diretamente ligados à prestação de serviços no caso da saúde e da construção civil. O dirigente sindical se bem relacionado e de confiança é premiado com um emprego público bem remunerado nos órgãos que fazem a gestão desses recursos e com alguma sagacidade poderá fazer carreira política ou mesmo

acumular capital. A correlação embora inversa existe, ainda que aparentemente careça de sentido.

2.8 CRESCIMENTO ECONOMICO E DISTRIBUIÇÃO DE RENDA NO BRASIL

Nos anos 1960 e 1970, claramente o governo atua no sentido de beneficiar o empresariado em detrimento da classe trabalhadora. Do ponto de vista econômico a leis salariais não deixam dúvida quanto a essa preferência, mas apesar disso, o desempenho da economia nacional indica ganhos para os trabalhadores nessas duas décadas.

No caso nacional, em 1960, 70,1% da população economicamente ativa tinha uma renda menor que o salário mínimo. No campo, o percentual atinge 87,7% das pessoas. Nas cidades mais da metade das pessoas, 54,9%, tem uma remuneração inferior ao salário mínimo. A situação aponta então para um elevado nível de pobreza no país.

"Basta mencionar que somente 8,4% dos domicílio rurais tinham instalação elétrica e, por isso, apenas 12,1% dispunham de rádio, 1,3% de geladeira e 0,3% de televisão; apenas 3,4% estavam ligados à rede de esgotos ou tinham fossa séptica. Em suma, a grande maioria dos que moravam no campo - e que constituíam 55,1% da população do país - não tinha acesso às comodidades da vida moderna e estava virtualmente isolada da rede de comunicação eletrônica de massa. A maior parte da população rural - 55,8% - não sabia ler nem escrever".¹⁹⁴

Apesar de todas as conquistas do movimento operário nos anos 50, a situação econômica da população urbana era marcada por um nível elevado de pobreza. Uma grande parte da população

¹⁹⁴SINGER, Paul. Repartição da Renda: Pobres e Ricos sob o Regime Militar. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 1986. p.26.

economicamente ativa das cidades é constituída por trabalhadores fora do mercado formal de trabalho, desempenhando atividades por conta própria - comerciantes, artesãos e outros - ou trabalha como empregados domésticos ou como operários sem um contrato individual de trabalho. Em 1960, ainda era muito ampla a pobreza entre a população urbana, em decorrência principalmente do baixo desenvolvimento econômico do país.

"Mesmo assim, as condições de vida nas cidades eram bem melhores do que no campo: 72,4% dos domicílios urbanos dispunham de energia elétrica, 61,6% possuíam rádio, 23,3% geladeira e 9,5% televisão, 47,8% dispunham de água corrente e 47,2% estavam ligados à rede de esgotos ou tinham fossa séptica. Esses dados permitem concluir que cerca da metade da população urbana ainda estava excluída das chamadas "comodidades da vida moderna", e quase 2/5 dela estavam isolados da rede de comunicação eletrônica de massa. Dessa população 21,8% com dez anos e mais eram analfabetos."¹⁹⁵

Além disso, em 1960 somente 0,6% das pessoas ativas tinha uma renda igual ou superior a dez salários mínimos e os que ganhavam de cinco a dez salários atingem um percentual de apenas 3,1% dos trabalhadores. Os que tinham renda de um a cinco salários não passavam de 26,2% dos trabalhadores. Nas cidades onde os níveis de renda eram maiores, os que recebiam de cinco ou mais salários mínimos não ultrapassavam o percentual de 6,1%.

Entre 1952 e 1960 o salário mínimo oscilou entre 2 e

¹⁹⁵SINGER, p.28.

2,6 vezes o PIB per capita. Em 1960 está em 2,1, em 1964 cai para 1,64 em 1970 atinge uma vez o PIB per capita.¹⁹⁶

No período de 1970 a 1976, a economia brasileira passa por um crescimento intenso, o que vai refletir positivamente nos rendimentos. As famílias com renda de até um salário mínimo diminui de 45,2%, para 21,3% em 1976. Em 1970, as famílias com rendimentos de um a dois salários eram 22,8% do total e em 1976 crescem para 24,7%. Os dados, contudo, se mostram um aumento absoluto dos níveis de rendas, quando comparados com o crescimento do PIB, evidenciam que em termos relativos os rendimentos permaneceram os mesmos, ou seja, o crescimento da economia não beneficiou esses estratos de renda em termos relativos.

As famílias com rendas mais altas, no entanto, foram grandemente beneficiadas pelo extraordinário crescimento econômico desses anos.

"As famílias com renda de cinco a dez salários mínimos passaram de 3,7% no total em 1970 para 14,2% em 1976, e as com renda de dez salários mínimos e mais passaram de 1,5% do total em 1970 para 9,9% em 1976. Esses dados indicam que houve uma transformação muito ampla na estrutura da sociedade brasileira, que se reflete na repartição da renda (....) Em termos relativos, as famílias com renda acima de cinco salários mínimos passam de 1/20 do total em 1970 para quase 1/4 em 1976. Em termos absolutos, o seu número passou de 963,3 mil em 1970 para 5.576,7 mil em 1976. Em seis anos, o mercado de bens duráveis de luxo (automóveis, aparelhos de som) e de serviços de padrão e custos elevados (hospitais privados, escolas particulares, viagens ao exterior) se multiplicou por 5,8."¹⁹⁷

A melhoria das condições de vida reflete-se no aumento

¹⁹⁶SINGER, p.32.

¹⁹⁷SINGER, p.40.

na disponibilidade de bens e serviços para as famílias. Entre 1970 e 1976, nas cidades, os domicílios com instalação elétrica passam de 75,6% para 84,9%, os com geladeira de 42,5% para 60% e os com televisão evoluem de 40,2% para 66,4%, os com carro aumentam de 13,7% para 24%.

Nos anos de 1976 a 1980, o crescimento econômico desacelerou, enquanto a inflação foi num crescendo, apesar do agravamento da crise e do esgotamento de um modelo de desenvolvimento excludente da maioria da população dos benefícios do crescimento econômico. Esses anos restantes da década de 70 propiciaram um cenário positivo em termos de padrão de consumo e de renda àqueles segmentos que conseguiram ter vantagens com as políticas do regime militar.

"Em termos de padrão de vida, a redução da pobreza absoluta, iniciada em 1970-76, continuou em 1976-80, mas a um ritmo muito menor. Nas cidades, houve um progresso significativo apenas no abastecimento de água corrente, que alcançava 89,9% dos domicílios, contra apenas 67,8% em 1976: já no que se refere a esgotos, o progresso foi muito menor: em 1980, estavam ligados à rede geral ou possuíam fossa séptica 58,1% dos domicílios, contra 53,5% em 1976, a instalação elétrica continua se generalizando, dispondo dela 91,3% dos domicílios em 1980, contra 84,9% em 1976. No que se refere aos bens duráveis de consumo, em 1980 dispunham de geladeira 65,7% dos domicílios, contra 60% em 1976; e automóveis, 28,2% dos domicílios, contra 24% em 1976."¹⁹⁸

Nesse período de 1976-80, as famílias urbanas com renda de dois a cinco salários mínimos evoluem de 33% para 34,8% e as famílias com renda de cinco a dez salários mínimos passaram de 18,7% para 18,3% enquanto as com renda de dez e mais salários mínimos caem de 13,9 para 13,5%.

A conclusão que se pode tirar é que de 1960 a 1980,

¹⁹⁸SINGER, p.47.

diminuiu a pobreza no Brasil em termos absolutos, mas em termos relativos, isto é, em relação ao progresso econômico, ainda se manteve um grande contingente da população vivendo na pobreza. O Brasil não seria assim um caso de pobreza absoluta como a África, por exemplo, mas um país de brutais disparidades de renda.

O modelo de desenvolvimento apesar de trazer vantagens para todos os segmentos da população, trouxe outras necessidades que passaram a fazer parte das expectativas das pessoas. A colocação pelo desenvolvimento econômico de novas necessidades e aspirações de bens materiais pelas pessoas deveria produzir o desejo de conquistar mais recursos para a satisfação desses anseios. Naturalmente, uma sociedade que admite a existência do sindicato, organização com a finalidade primeira de disputar uma fração maior do produto social para a classe trabalhadora do mercado de trabalho formal, só pode esperar que os assalariados façam da sua entidade de classe o veículo da sua reivindicação. O regime militar, pelos motivos já apontados, reduziu o sindicato a uma repartição do Estado com a finalidade de prestar uma série de serviços que não se coadunam com os fins precípuos do sindicato, seja em termos lógicos ou históricos.

As condicionantes apontadas porém não podem ignorar o fato concreto de que os sindicatos estiveram funcionando durante toda a ditadura. O funcionamento do sindicato além dos serviços prestados, que o invalidava como organização de classe, continuou a funcionar também como uma pressão dos setores liberais, pois o país durante todo o período da

ditadura teve uma oposição liberal funcionando nos partidos políticos, mesmo dentro do partido que tinha a finalidade de contestar o regime, dando a ele a aparência de uma democracia burguesa com o funcionamento do parlamento. Mais importante será talvez o conforto para os liberais de que a ditadura afinal de contas não era assim tão terrível. O parlamento, a justiça, a imprensa, o sindicato apesar de reduzidos nas suas funções e atribuições continuavam a funcionar, sendo um consolo para as mentes liberais, que podiam inclusive se beneficiar das vantagens do progresso econômico. Se não existia liberdade democrática plena, havia o crescimento econômico. Troca-se a liberdade do espírito e da alma pela satisfação da sensualidade da materialidade do estômago.

Nesse quadro de crescimento econômico com escassas liberdades políticas e mantidas as formalidades de uma democracia liberal, há também uma mudança na composição social das classes no país.

A burguesia empresarial, o setor da sociedade proprietário de meios de produção, que os coloca em atividade para a valorização, cresceu de 0,4% do total da população economicamente ativa, em 1960, para 0,7%, em 1980. Esse crescimento se deu mais aceleradamente nas cidades, de 0,3% para 0,8%, contrastando com o crescimento no meio rural, de 0,4% para 0,5% no mesmo período, ou seja 1960-80. O aumento da burguesia empresarial será mais intenso no início da década de 70, quando atinge 1,1% em 1976, para declinar para 0,8% em 1980. O avanço da burguesia industrial refletirá o crescimento e o declínio econômico, sendo que no período de prosperidade

cresceu a quantidade de pequenas e médias empresas, que são as primeiras a serem sacrificadas com a desaceleração das taxas de acumulação de capital. De qualquer forma, não é pouco significativo que quase 1% da população tenha conseguido tornar-se proprietário de uma empresa, fugindo da condição de assalariado.¹⁹⁹

A burguesia gerencial, setor da classe dominante que apesar de não ser proprietário de meios de produção, pela função conseguem viver e atuar como burgueses, passa de 1,6% da população economicamente ativa em 1960 para 2,1% em 1980. Nas cidades esse segmento da classe burguesa atinge 3,9%, em 1976, caindo para 3% em 1980.²⁰⁰

A pequena burguesia, os produtores autônomos, nas cidades aumentou de 11,7% em 1960 para 12,5% da população economicamente ativa, em 1980. Mais significativas são as mudanças no meio rural, onde a pequena burguesia rural avançou em 1960 de 11,8% para 27,4% da PEA em 1980. O setor cresceu nos vinte anos de 11,8% em 1960 para 17,0% em 1980.²⁰¹

O proletariado, formado pelos assalariados do setor formal da economia, salta de 13,7% em 1960 para 31,7% da população economicamente ativa, em 1980. Nas cidades crescerão de 28,8% para 40,3% e no campo de 1,0% para 11,7% nessas duas décadas.

O surgimento de um expressivo contingente de proletários deu-se pela incorporação dos migrantes do campo à cidade e do subproletariado no mercado de trabalho capitalista

¹⁹⁹SINGER, p.86.

²⁰⁰SINGER, p.86-87.

²⁰¹SINGER, p.87-88.

urbano. Esse subproletariado, formado pelos que trabalham no setor informal, que representava 72,5% em 1960 reduz-se à 48,5% em 1980 da população economicamente ativa.²⁰²

Nos anos que vão de 1960 a 1980 o país teve não apenas uma melhoria no padrão de vida da população, mas também o aumento numérico da burguesia, empresarial e gerencial, e principalmente um aumento expressivo do proletariado, com a consequente redução do subproletariado. O caminho do ponto de vista da base material do surgimento da classe social estava colocado para a atuação do sindicato.

2.9 EVOLUÇÃO DOS SALARIOS NA INDUSTRIA NO BRASIL

A melhoria do padrão de vida da população em decorrência do crescimento econômico, ainda que tenha se dado pela concentração da propriedade e da renda, também pode ser verificada pela evolução dos salários na indústria da transformação no Brasil nos anos de 1970-80.

Conforme levantamentos da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e deflacionados pelo índice de custo de vida no Rio de Janeiro, (tabela 1) da Fundação Getúlio Vargas, o salário real médio, o emprego e a produtividade do trabalho têm o seguinte comportamento nos anos de 1970-80.

²⁰²SINGER, p.88-89.

TABELA 1 - INDICES DE EMPREGO, SALARIO REAL E PRODUTIVIDADE
BRASIL 1970-80

ANOS	EMPREGO	SALARIO REAL	PRODUTIVIDADE
1970	100	100	100,0
1971	104	103	109,3
1972	109	111	117,9
1973	119	122	125,5
1974	129	125	127,5
1975	129	141	135,0
1976	135	142	142,7
1977	137	148	146,6
1978	140	160	155,3
1979	145	167	159,9
1980	152	175	168,2

PONTE: CHAHAD, José Paulo Z., LUQUE, Carlos A., Políticas Econômicas, Emprego e Distribuição de Renda na América Latina, São Paulo-SP, IPE-USP, 1984, p.43

Mesmo com restrições quanto ao caráter concentracionista do modelo de desenvolvimento nacional não se pode negar que o salário real cresceu em termos absolutos nos anos 70. O crescimento dos salários, do emprego e da produtividade só pode ter o comportamento positivo observado por causa da evolução da economia. No período de 1970-80, houve um crescimento em termos reais de 70,9% na agropecuária, de 143,2% na indústria, de 119,1% no comércio e de 194,2% nos transportes e comunicações.²⁰³

O desempenho da economia sempre positivo nos anos 70 foi conduzido por vários governos que, mesmo diante da subida da taxa de inflação, do elevado endividamento externo, fizeram do crescimento e da industrialização o objetivo principal. Papel preponderante terá o setor público na geração de condições para a industrialização, seja através de

²⁰³CHAHAD, José Paulo. Z. & LUQUE, Carlos Antonio. Políticas econômicas, emprego e distribuição de renda na América Latina. São Paulo : IPE/USP, 1988.

instituições financeiras como BNH, BNDE, e outros órgãos estatais, federal e estaduais, ou por meio das próprias empresas estatais, que tiveram importâncias na captação de recursos no exterior. E vantagens foram oferecidas às empresas privadas para que buscassem financiamento no exterior, que dispunha de recursos relativamente abundantes para empréstimos, provenientes principalmente dos petrodólares.²⁸⁴

Em termos nacionais, por mais dura que seja a crítica à estratégia da industrialização e por maior que sejam as indicações de que se tinha um caminho alternativo para o desenvolvimento, a realidade é que houve também para os trabalhadores um ganho, um benefício com a industrialização mesmo que pudesse ter sido maior. A questão é se o movimento sindical teve alguma participação real na conquista dessas vantagens.

2.10 CRESCIMENTO ECONOMICO E INDUSTRIALIZAÇÃO NO PARANÁ

O Paraná nos anos de 1970-80, passará por mudanças profundas na sua economia, com reflexos na constituição de toda a sociedade. Apesar da crise que havia se instalado nos anos 60, como consequência das dificuldades do país, o Estado não se encontrava sem perspectivas e já se apontavam soluções alternativas para o crescimento econômico. As opções colocadas talvez fossem muito tímidas em relação às transformações que ocorreram efetivamente.²⁸⁵

²⁸⁴ CHAHAD, & LUQUE, p.197-203.

²⁸⁵ PADIS, Pedro Calil. Formação de Uma Economia Periférica: O Caso do Paraná. São Paulo : Hucitec: Curitiba, 1981. p.211-216.

Na década de 70, o campo terá transformações radicais nas estruturas agrária e fundiária. Muda-se o perfil da produção e das relações de trabalho. Introduz-se um conjunto de técnicas modernas, que dispensa um grande contingente de trabalhadores do meio rural. A diminuição da importância relativa do café é contrabalançada pelos ganhos decorrentes da introdução de uma cultura sem expressão econômica na década anterior: a soja. Em lugar da parceria, do colonato e do arrendamento em espécie, surge uma força de trabalho temporária expulsa do campo, pois a modernização da base técnica da agricultura pela introdução de processos mecânicos e químicos de produção, aliada às novas culturas de soja e do trigo, permite aos capitalistas agrários liberar a mão-de-obra mantida no interior das propriedades, retomando as terras para o seu pleno domínio.²⁰⁶

A modernização da agropecuária refletirá na redução das populações rurais, aumentando-as nas cidades. A população urbana passa de 36,1% em 1970 para 58,6% em 1980, além de ter havido 1,2 milhão de emigrantes. Se em 1970 mais da metade da população urbana residia em cidades com menos de 30 mil habitantes, em 1980 esses núcleos concentravam 43%, enquanto os cinco maiores centros urbanos detinham 38% dos que habitavam as cidades.²⁰⁷

As rápidas mudanças não aconteceram contudo somente no meio rural e na distribuição espacial da população. A indústria terá um expressivo crescimento passando de um índice

²⁰⁶LEAO, Igor Z. C. *O Paraná nos Anos Setenta*. Curitiba, IPARDES/CONCITEC, 1989. p.46-48.

²⁰⁷LEAO, p.49-53.

21,1 em 1970 para um índice 100 em 1980. A agricultura, por sua vez aumentou de um índice 47,1 em 1970, para um índice 100, em 1980. O comércio cresce de um índice 27,9% em 1970, para o índice 100 em 1980. O comportamento da economia paranaense nos anos 70 pode melhor ser observado na tabela a seguir, que mostra o índice de evolução do produto interno bruto do Paraná 33%.²⁰⁸

TABELA 2 - EVOLUÇÃO DO PRODUTO INTERNO BRUTO DO PARANÁ, POR CLASSES E RAMOS DE ATIVIDADES - 1970-1987

(Base 1980=100)

ANO	AGRICULTURA	INDÚSTRIA			TOTAL	COMÉRCIO	PIB
		Ind. Ext. Mineral e de Transf.	Constr. Civil	Serv. Ind. de Util. Pública			
70	47,1	16,7	48,4	29,6	21,1	27,9	29,3
71	74,8	17,7	43,3	32,2	21,4	30,6	36,3
72	71,3	21,6	50,8	36,4	25,9	35,7	39,7
73	57,2	23,8	56,5	42,7	28,6	38,7	38,8
74	81,0	25,7	52,7	49,0	30,2	46,3	47,8
75	86,9	32,0	63,0	55,8	37,2	51,5	54,2
76	74,9	40,3	73,0	63,1	45,8	56,4	56,8
77	84,4	55,4	93,2	72,9	61,4	69,3	70,3
78	77,3	66,4	110,4	81,0	73,1	74,2	74,6
79	84,0	73,9	120,0	92,7	81,1	79,2	81,4
80	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
81	111,7	103,6	104,8	106,8	104,0	104,7	106,4
82	102,4	88,8	103,3	115,1	92,8	95,5	96,3
83	109,3	92,2	84,8	122,3	92,6	97,4	98,4
84	106,7	90,7	75,2	136,0	90,7	98,7	97,5
85	133,8	100,1	88,2	156,1	101,1	110,6	112,9
86	112,0	104,1	110,4	160,3	107,7	119,8	113,9
87	155,9	110,5	111,7	173,0	113,2	116,9	129,4

FONTE: IPARDES, Produto Interno Bruto do Paraná 1970-87

A leitura da tabela 2 permite verificar o crescimento contínuo e positivo ano a ano de 1970 a 1980 dos setores Indústria Extrativa Mineral e de Transformação, Construção Civil e Serviços Industriais de Utilidade Pública, a Indústria como um todo, o Comércio e inclusive o PIB. Apenas a agricultura terá índices de crescimento negativo em alguns

²⁰⁸IPARDES. Produto Interno Bruto do Paraná, 1980-87. Curitiba, IparDES, 1988.

anos, tomados em relação ao ano anterior, porém mais do que dobra o produto agrícola de 1970-80. E a Construção Civil que cai 20% de 1979 a 1980.

O crescimento sempre positivo verificado de 1970 a 1980 não acontecerá mais de 1980 a 1987, exceto o setor de serviços industriais de utilidade pública, que engloba "os serviços de produção e distribuição de energia elétrica - inclusive as unidades autoprodutoras -, os de abastecimento de água e esgoto sanitário e os de limpeza pública e remoção de lixo".*

2.11 AS POSSIBILIDADES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NOS ANOS SETENTA

No tocante a questão econômica, pode-se afirmar com segurança pelos dados aqui apresentados que os anos de 1970 a 1980 foram marcados por uma vigorosa prosperidade. O Brasil e Paraná se enriqueceram. Nos momentos de prosperidade econômica sabe-se que a ação sindical fica facilitada para ganhos reais de salários.²⁰⁹ O dinamismo da economia do Brasil e do Paraná deveria propiciar aos sindicatos condições de conseguir melhorias aos trabalhadores. A condição econômica favorável encontraria uma difícil conjuntura política nesses anos, em decorrência ao arbítrio do regime militar.

A crítica feita por Bob Rowthorn ao movimento sindical europeu que trocou a luta sindical no interior da fábrica e demais locais e trabalho pela militância partidária, recebendo

*A composição das classes e ramos de atividades encontram-se explicados na parte metodológica do trabalho: Produto Interno Bruto do Paraná-1970-1987, das páginas 25 a 31.

²⁰⁹TAVARES, Maria da Conceição & SOUZA, Paulo R. "Emprego e Salários na Indústria" Revista de Economia Política. São Paulo : Brasiliense, vol.1 nº1, jan-mar de 1981. p.10.

como compensação do governo e do empresariado ganhos, através de uma política tributária distributiva, não se aplica ao Brasil. Aqui o empresariado nunca se viu forçado a abrir mão de uma parte do produto como contrapartida de um movimento sindical reformista. Os dados apresentados por Singer, em que pese ter havido uma melhoria de condição de vida para todos os segmentos sociais, mostram, ao contrário, uma concentração de renda. O Estado, por sua vez, atua no sentido de promover um rápido crescimento econômico, com altas taxas de formação bruta de capital fixo, que mesmo de propriedade estatal, vai de encontro aos interesses do empresariado privado e da burguesia gerencial.

Os governos e o empresariado, no Brasil, desenvolvem políticas econômicas que não têm identidade com aquelas ocorridas na Europa. Nos termos da crítica de ROWTHORN, não tivemos um movimento sindical reformista e articulado ideologicamente com o capitalismo e a sociedade burguesa, o que não significa que os dirigentes dos sindicatos brasileiros tenham reagido contra o capitalismo.

A avaliação do sindicalismo da Europa, Estados Unidos e Israel feita por João Bernado, onde os sindicatos e os dirigentes passam a ter uma função de capitalistas, também está fora de cogitação no Brasil. O patrimônio dos sindicatos e suas receitas nunca permitiram que pudessem aparecer no mercado de capitais como investidores e o sistema previdenciário brasileiro é gerido diretamente pelo Estado, bem como os fundos de propriedade dos trabalhadores como FGTS e PIS são aplicados conforme decisão unilateral do governo.

A conclusão inicial é que se o movimento sindical brasileiro não trabalhou no sentido da "emancipação" dos trabalhadores, igualmente como o sindicalismo desses países, os motivos são inteiramente diferentes e não guardam nenhuma relação de conteúdo. O paralelo histórico da negociação coletiva no Brasil e aqueles países esgota-se na similaridade do surgimento do sindicato e do contrato coletivo de trabalho como consequência da luta da classe trabalhadora frente ao empresariado. Mas se nos países desenvolvidos a classe trabalhadora é capturada pelo empresariado, ficando sob a hegemonia burguesa, o processo se dá dentro de uma árdua luta política, em que os sindicatos mesmo subordinados se reconhecem como vencedores e representativos. Aqui, como se viu no capítulo primeiro deste estudo, o sindicato é subordinado ao Estado e essa sujeição decorre de uma derrota da classe trabalhadora.

Assim se existe a convenção coletiva como um fato concreto na conjuntura política dos anos 70, ela terá que refletir as condições objetivas em que foram negociadas: ausência de liberdades democráticas, direção sindical dócil ou controlada pelo Estado, empresariado indisposto a conceder vantagens aos trabalhadores na mesa de negociação, baixo índice de sindicalização e outras restrições.

O sindicalismo Europeu e Americano renuncia à construção de uma sociedade oposta ao capitalismo, conforme Rowthorn e Bernardo, mas adquire vantagens econômicas e políticas no contrato coletivo de trabalho numa negociação direta entre trabalhador e empregador. No Brasil, ao

contrário, a convenção coletiva de trabalho poderá conter quase que nada, pois o Estado assegura, previamente, direitos na lei além dos longos períodos de autoritarismo, tornando a negociação muito difícil.

Os ganhos salariais e melhores condições de vida, que demonstram os estudos de Chahad e Luque e Singer, mesmo não aparecendo na convenção coletiva de trabalho, mas apenas a transcrição das determinações da legislação salarial, não é surpreendente. Os ganhos salariais verificados no mercado, em oposição à política salarial de arrocho, não é contraditória, mesmo porque as leis salariais sempre se preocuparam apenas em determinar as taxas de recomposição salarial, mas não em fixar o piso salarial, exceto o mínimo.

3 OS DIREITOS E CONQUISTAS PROPICIADOS AO TRABALHADOR NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PACTUADAS COM SETORES DA INDÚSTRIA:

Ao longo da primeira e da segunda partes deste trabalho fez-se um esforço de demonstrar, história e logicamente, as condições em que as convenções coletivas de trabalho foram firmadas entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários. A primeira evidência constata é que o tipo de sindicalismo existente no Brasil, a partir de 1931, é de natureza corporativa, ou seja, em lugar dos interesses serem negociados a pactuados no mercado, ao Estado é atribuído a função de dirimir as controvérsias inevitavelmente existentes na relação mercantil que se constitui o mercado de trabalho capitalista. Assim, nas convenções coletivas de trabalho firmadas no Brasil não se pode encontrar os significados que tem o contrato coletivo de trabalho nos Estados Unidos e na Europa, muito menos tem o sindicato brasileiro semelhança com o sindicalismo desses países, onde também são entidades com finalidades de negócios, ou pelo menos cumprem atividades reservadas aos empresários numa sociedade capitalista. A convenção coletiva de Trabalho no Brasil, dessa forma, é um documento que reflete a vontade estatal, principalmente nos anos aqui estudados, década de 70, quando a democracia liberal foi suprimida e a legislação, antes discutida, deixava pouco espaço para a livre negociação, inclusive com as restrições impostas ao judiciário trabalhista que se viu tolhida dos

poderes antes admitidos de além de julgar direitos conforme as leis existentes, de "legislarem" nas suas sentenças normativas, notadamente em assuntos de natureza salarial. A convenção coletiva de trabalho tem portanto essa limitação imposta pela legislação, seja nas fases autoritárias ou democráticas de vida política do país, seja pela natureza mais íntima do sindicalismo existente no Brasil, a ideologia corporativa.

Em segundo lugar, os convênios coletivos de trabalho foram pactuados num momento histórico específico, que tem como característica notável o autoritarismo político e a prosperidade econômica. As economias nacional e paranaense, como ficou demonstrado na segunda parte deste estudo, têm um crescimento vigoroso em termos de desenvolvimento industrial, aumentando a riqueza nacional, ainda que em termos relativos tenha havido uma concentração da renda em favor das classes proprietárias.

As facilidades que o crescimento econômico possibilitam aos sindicatos e aos trabalhadores no processo da negociação coletiva de trabalho são relativizadas pelo autoritarismo político. O corporativismo e a ausência de liberdades democráticas fazem com que as convenções coletivas de trabalho no Brasil sejam na essência opostas ao contrato coletivo de trabalho dos países de democracia liberal. Há um antagonismo entre o contrato coletivo de Trabalho, onde são garantidas as liberdades democráticas e sindicais, e a convenção coletiva de trabalho que são firmadas no Brasil conforme uma estrutura sindical e uma conjuntura política em que aquelas liberdades

estão ausentes, mesmo que os institutos contrato e convenção sejam em termos formais sinônimos e tenham dessa forma o mesmo significado.

O terceiro aspecto, são os meios adotados para extrair os conteúdos das convenções coletivas de trabalho, conforme o método escolhido e descrito na segunda parte deste trabalho. O procedimento metodológico está assentado em duas categorias conceituais, observação e pensar, que permitem retirar das convenções coletivas de trabalho o seu real significado. Por Observação estende-se a própria convenção coletiva de trabalho, enquanto objeto através do qual pretende-se produzir um conhecimento. Se apenas dela quizer-se extrair o que imediatamente se apresenta, uma descrição formal, fenomenológica da sua essência, a análise das convenções coletivas de trabalho dispensava, falando de forma radical, as partes primeira e segunda deste trabalho. Os dois capítulos, no entanto, têm a finalidade de fornecer conhecimentos históricos e noções conceituais para que por meio do pensar se formulem perguntas e revelem-se um conhecimento real das convenções coletivas de trabalho. É claro que a convenção coletiva de trabalho não pode propiciar em termos de conhecimento aquilo que não contém, mas abre-se a um entendimento verdadeiro segundo as perguntas que lhes são dirigidas, se as indagações forem compatíveis com o objeto da experiência.

Diante da convenção coletiva de trabalho, então, se coloca a pergunta que, direta ou indiretamente, ao longo deste trabalho vem sendo ou pode transgredir as barreiras levantadas por esse mesmo Estado, formulada: reflete apenas a vontade do Estado, em sendo um instituto que em termos históricos e

formais é a expressão da livre negociação entre capital e trabalho, trabalhadores e empresários.

Para demonstrar a respostas das convenções coletivas, de como reagiu às perguntas, são adotadas dois meios de tratamento das informações contidas nos documentos em análises. Primeiro, transcreve-se as cláusulas das convenções coletivas de forma literal e assim fica transparente o que ao longo dos anos foi sendo pactuado. O zelo das partes convenientes em afirmar que os direitos obedeciam as normas legais vigentes tornou desnecessária a comparação com a legislação, que aparece, inclusive, nas cláusulas contratuais. Segundo, ao final da análise de cada rol de convenções coletivas de trabalho de cada uma das categorias profissional e econômica foi construída uma tabela que descreve todos os temas pactuados durante os anos analisados. Essas tabelas permitem verificar que na medida em que o autoritarismo foi sendo abrandado, a quantidade das cláusulas aumentou nas convenções coletivas de trabalho, porém, sem que tivessem resultados que indicassem uma mudança qualitativa nas convênios coletivos de trabalho.

Neste capítulo é feita uma análise crítica das vantagens e direitos que foram propiciados pelas convenções coletivas de trabalhos aos trabalhadores de setores da indústria. A análise compreende as convenções dos "GRAFICOS" de 1972 a 1981; dos "MARCENEIROS", de 1969 a 1981; da "ALIMENTAÇÃO", ramos da panificação e confeitaria, de 1972 a 1981, e cacau e balas, de 1973 a 1981; da "CONSTRUÇÃO", de 1972 a 1979; e dos "METALURGICOS", de 1970 a 1980.

3.1 A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS "GRAFICOS" - 1972 - 1981.

A análise do conteúdo das convenções coletivas de trabalho do setor da indústria gráfica compreende um período de dez anos, de 1972 a 1981. Registre-se que a convenção coletiva de trabalho assinada em 29 de novembro de 1972 tinha sua validade fixada em dezoito meses, ou seja de 01 de novembro de 1972 até 30 de abril de 1974.

As demais convenções coletivas e trabalho têm vigência definida para um espaço de doze meses, iniciando em 01 de maio e terminando sua validade em 30 de abril, isto de 1974 a 1981.

As convenções coletivas de trabalho das categorias econômica e profissional da indústria gráfica abrange todo o Estado do Paraná. O empresariado do setor gráfico é representado, durante os dez anos que compreende esta análise, pelo Sindicato das Indústrias Gráficas do Estado do Paraná. As convenções pelo lado patronal foram assinadas pelos presidentes do Sindicato: Jorge Aloysio Weber, de 1972 a 1977; Cristovam Linero Sobrinho de 1978 a 1981.

Representando os trabalhadores, as convenções foram firmadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Curitiba de 1972 a 1981, pela Federação Nacional dos Trabalhadores as Indústrias Gráficas, de 1972 a 1980, e pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná, em 1981. As Convenções são ainda assinadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Londrina, em 1981. As Convenções são ainda assinadas pelo

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Londrina, ao mesmo ano.

Os presidentes dos Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Curitiba, 1972 a 1981, são respectivamente: João Mendes de 1972 a 1974; José Bissoni, de 1975 a 1977; Fernando Carneiro Barboza, de 1978 a 1980; Gilberto Cruz Rautt, em 1981. Por parte da Federação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas, as convenções sempre foram assinadas pelo presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Curitiba. Em 1981, quando assume a base territorial antes ocupada pela Federação Nacional Gráficas, exceto Londrina, pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Estado do Paraná assina Matias Alinor Martins, presidente. Pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas de Londrina assina seu presidente Alferiz Cruzes, sendo que a assinatura é idêntica à de Matias Alinor Martins.

As convenções, a partir das assinaturas, permitem concluir que nos anos setenta nenhum dos presidentes ocupou o cargo no sindicato dos gráficos por mais de um mandato, ou seja três anos. Possibilita também saber que a partir de 1972, nenhuma das diretorias sofreu intervenção seja pela ação do Estado, Ministério do Trabalho, ou pela ação das assembleias dos trabalhadores, ou ainda nenhum dos presidentes renunciou ao exercício do mandato.

Quanto à Federação Nacional dos Gráficos, a mesma conclusão não é possível, porque as convenções são todas assinadas pelos presidentes do Sindicato dos Trabalhadores

Gráficos de Curitiba. No caso da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias, o espaço de tempo é muito pequeno para permitir uma evidência sobre o comportamento da mobilidade ou não da direção ao nível da presidência. A Federação Nacional das Gráficas não deve ter dado grande importância aos problemas dos Gráficos no Estado do Paraná, porque nunca compareceu para assinar o convênio coletivo de trabalho.

Agora, passa-se a fazer uma avaliação crítica das cláusulas que foram pactuadas de 1972 a 1981.

Os itens de reajuste salarial com percentual único e por faixa têm em comum a característica de estarem subordinados às leis salariais e aos decretos baixados pelo poder executivo. As convenções de 1972 a 1978 remetem para um único percentual, como fixam as leis da época e, em 1980 e 1981, reajustam os salários por faixas também como prevê a legislação. O ano de 1979 é uma exceção, porque a lei é posterior à assinatura da convenção.

A convenção coletiva de trabalho de 1972 diz na cláusula 4^a. sub item a.1, que "o reajustamento salarial para todos os trabalhadores abrangidos pela categoria profissional será fixado com base em índices oficiais a serem fornecidos pelo Governo Federal (...)" ²¹⁰

Na mesma cláusula e sub-item, na convenção de 1974, fica estabelecido que "(...) será concedido um aumento de 22% (vinte e dois por cento)." ²¹¹ E na de 1975, mesma cláusula e sub-item, fica convencionado que "(...) será concedido em

²¹⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Convênios coletivos dos "gráficos", DRT-PR, Curitiba, 1972. p.1, datilografado.

²¹¹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1974. p.1.

aumento de 38% (trinta e oito por cento)".²¹² Em 1976 diz a cláusula 4ª., a.1, que "(....) será concedido um aumento de 42% (quarenta e dois por cento)".²¹³ No ano de 1977, mesma cláusula e sub-item, as partes firmam que "para todos os trabalhadores abrangidos pela categoria profissional será concedido um aumento em percentagem idêntica e equivalente à do fator de reajustamento salarial, a ser fixado pelo governo, (....) nos termos do que dispõe a Lei 6.147, de 29 de novembro de 1974".²¹⁴ Na mesma cláusula e sub-item, na convenção de 1978, fica estabelecido que "(....) será concedido um aumento de 39% (trinta e nove por cento), fixado pelo Decreto no. 81.661 de 16 de maio de 1978".²¹⁵ Em 1979, a convenção fixa o índice de 52% (cinquenta e dois por cento) para os trabalhadores que ganham até Cr\$ 3.000,00, ressaltando sua aplicabilidade ao fato de que "(....) o percentual concedido além do índice oficial do governo será suportado pelas empresas". Para os trabalhadores com remuneração acima de Cr\$ 3.001,00 "(....) será concedido um aumento de 44% (quarenta e quatro por cento), fixado pelo decreto no. 83.454 de 15 de maio fluente (....)".²¹⁶ Em 1980, três são as faixas de reajuste salarial: 41,47% para os salários até Cr\$ 12.448,80, 37% mais Cr\$ 469,32 para as faixas de Cr\$ 12.448,80 a Cr\$ 41.496,00; 30,16% mais Cr\$ 3.598,11 para os salários acima de 41.496,00. A convenção indica que "os percentuais de correlação salarial indicados, referentes ao INPC fixado pelo governo federal para maio de 1980, serão aplicados sobre a remuneração em vigor em novembro de 1979, já devidamente corrigida naquela oportunidade, pelos percentuais do INPC do aludido mês de novembro de 1979".²¹⁷ Os índices de reajuste salarial fixados na convenção obedecem as disposições da Lei 6.708, de 30 de outubro de 1979 e do Decreto 84.560, de

²¹²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1975. p.1-2.

²¹³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.1-2.

²¹⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1978. p.1-2.

²¹⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.1.

²¹⁶CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.1-2.

²¹⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.1.

14 de março de 1980 conforme registro no item a.2 da cláusula 4^a.²¹⁸ Inclusive, a convenção já fixa as regras do reajuste salarial que deve ser negociada seis meses depois. A convenção coletiva de trabalho de 1981 compreende cinco faixas salariais com taxas diferenciadas de reajuste, onde as taxas de reposição tornam-se menores na medida que os salários ficam maiores. A convenção clarifica que "os percentuais de correção salarial acima indicados, referentes ao INPC, fixado pelo governo federal para maio de 1981 (....)".²¹⁹ A correção do salário significa apenas a aplicação da Lei 6.886 de 10 de novembro de 1980, que é uma alteração em artigos da Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979 e do decreto 84.560 de 14 de março de 1980, que regulamentou a lei antes referida de 1979. Embora a convenção não mencione o reajuste para o mês de novembro para os salários em geral, ela fixa no sub-item b.9 o reajuste futuro para salário profissional: "os valores fixos, estabelecidos nesta cláusula serão corrigidos automaticamente, a partir de 10. de novembro de 1981 (....), nos termos das Leis 6.708/79 e 6.886/80 (....)". Ressalva que esse reajuste futuro será nulo se "(....) sobrevir modificações conflitantes com a legislação salarial em vigor".²²⁰

Nesses anos o que se verifica é que o reajuste sempre esteve amarrado às leis salariais, inclusive a anualidade e semestralidade das reposições só ocorrem quando a lei assim o prevê. Merece registro especial o fato da convenção coletiva firmada em 14 de maio de 1979 estabelecer duas faixas de reajuste enquanto a Lei 6.147 de 29 de novembro de 1974 determina um percentual único de reajuste. O reajustamento por

²¹⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.2.

²¹⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.2.

²²⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.8.

faixas salariais só viria a ser imposta legalmente com a Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979. É o único caso!

O salário profissional é garantido em todas as convenções do período. A convenção assinada em 1972 constitui uma comissão de três membros, sendo que cada um deles representa o sindicato patronal, o sindicato dos trabalhadores e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, respectivamente, "(....) com vistas à classificação funcional e conseqüente fixação do salário profissional à categoria gráfica do Estado do Paraná".²²¹ A comissão continua constituída pela convenção de 1974, com a mesma finalidade, e enfim na convenção de 1975 fica definida a classificação funcional e o salário profissional. A convenção então define as seguintes funções com as devidas remunerações e condições para o trabalhador gráfico fazer jus à esse direito estabelecido: bloquista, cortador, tipógrafo, impressor de máquinas minerva (automática e manual), operador de máquina Offset formato ofício. Em cada classificação funcional é dada uma detalhada descrição da rotina de trabalho da função.²²² A partir da convenção de 1976, a comissão é acrescida de um membro suplente para cada um dos componentes e amplia a sua função no sentido de "(....) assessorar os sindicatos convenientes na aplicação das disposições consignadas (....) acompanhando e examinando os resultados práticos que forem atingidos, e dirimindo dúvidas que porventura possam ser suscitadas entre as partes relativamente à sua execução, bem como com vistas a alterar os critérios de novas classificações funcionais (....)".²²³ A comissão mantida em todas as convenções posteriores, em 1981 é

²²¹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.2-3.

²²²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1975. p.2-6.

²²³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.6.

acrescida de dois membros, um patronal e outro dos trabalhadores, sendo excluído os suplentes. Mantém-se o representante do SENAI, sem suplente.²²⁴

Pelo contraditório ou pelo ilógico, merece destaque dois aspectos da classificação profissional. Primeiro, a classificação profissional sempre veio acompanhada de uma cláusula restritiva, ressaltando que as disposições classificatórias são formuladas em caráter experimental, sendo possível a sua revogação na próxima convenção ou dissídio coletivo de trabalho, a partir do entendimento de apenas um dos sindicatos. Ora é muito difícil aceitar como experiência uma prática que vai acumulando anos de negociação e é objeto de acordo. Admitir que somente um sindicato pode suprimir este direito nada mais significa do que transferir ao patronato o poder de cancelá-la, no momento em que julgar conveniente ou necessário. Segundo, toda vez que a convenção fixa o salário profissional, ressalta que a ele terá direito todo o trabalhador que preencha as condições mencionadas nos critérios - tempo e escolaridade basicamente - exigidos para a classificação profissional e não venham a perceber salário superior àquele resultante da aplicação de reajuste previsto na cláusula de recomposição dos salários. A redação dada à cláusula significa que se o trabalhador adquire o direito à classificação profissional continuará recebendo o mesmo salário da função anterior, exceto se "progrediu" na classificação profissional para uma função menos remunerada. O trabalhador sofre uma ascensão profissional para ficar onde

²²⁴ CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.7.

está em termos salariais. Por absurda, o provável é que os empregadores tenham atribuído o salário definido para as funções toda vez que o trabalhador recebia uma promoção, ignorando a convenção. Ou ainda, a força da convenção era tal que esse detalhe que anula a ascensão profissional em termos salariais, quando classificados em uma nova função, acabou não sendo aplicado. Cabe ainda outra hipótese, dada a pouca importância da convenção coletiva de trabalho para o empregador, ele nunca se atentou para esse detalhe. O objetivo desse comentário é mostrar uma cláusula que torna inócua uma importante conquista e que no entanto dura anos com a mesma redação, inclusive.

A partir de 1979, as convenções oferecem uma garantia subsidiária de salário para os trabalhadores. Essa garantia contudo é duvidosa pois estabelece como remuneração os mesmos salários definidos para os bloquistas, e com tempo de aquisição a esse direito superior ou igual ao exigido para a classificação do bloquista. A cláusula se justifica apenas quando vista na perspectiva de que o trabalhador não tem instrução formal requerida para ser classificado na função de bloquista.

Todas as convenções coletivas de trabalho, tratam de esclarecer que no momento de se calcular o reajuste salarial devem ser compensados os aumentos concedidos, ou seja os novos salários serão calculados com base nos salários definidos na convenção anterior. A importância dessa cláusula reside num reconhecimento de que fora da data-base os empresários vinham concedendo aumentos salariais, o que torna o salário médio

real recebido pelos trabalhadores maior do que aquele fixado pela convenção. Isso é corroborado indiretamente pelas recomendações de que não serão compensadas as majorações salariais decorrentes do Prejulgado nº. 38 do Tribunal Superior do Trabalho - TST, de 1972 a 1975; Prejulgado 56/76 do TST, de 1976 a 1981. Vê-se assim que as partes convenientes admitem a existência de antecipações salariais não previstas nas leis salariais.

A remuneração dos empregados novos, os trabalhadores contratados após a vigência da convenção anterior, da data-base, será reajustada conforme o número de meses trabalhados entre uma convenção e outra. Assim, durante o período de 1972 a 1979, quando os salários são ajustados anualmente, o reajuste será de 1/12 avos; na semestralidade 1/6 avos. Se essa regra tiver sido aplicada pelo empresariado, terá funcionado como um forte redutor dos salários em função da taxa de rotatividade da mão-de-obra.

A taxa de produtividade passa a constar das convenções a partir de 1980, com base na Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979. Aqui cabe apenas um comentário: o percentual referente à produtividade só existe, quando garantido em lei. A convenção de 1979 não consta porque a data da vigência da Lei 6.708 de 30 de outubro de 1979 é posterior à assinatura da convenção em 14.05.79. A produtividade é um imperativo da lei e não uma conquista da negociação coletiva de trabalho dos gráficos.

A cláusula que trata da compensação da jornada de trabalho, presente nas convenções de 1972 a 1981, tem a finalidade principal de extinguir total ou parcialmente o

trabalho aos sábados, elevando a jornada de trabalho nos demais dias da semana de tal forma que seja cumprida a jornada de 48 horas semanais. Tal compensação deve ser feita de comum acordo entre empregadores e trabalhadores. A partir de 1973 as partes convenientes estabeleceram a possibilidade dos trabalhadores solicitarem que não haja trabalho num dos dias normais da semana, compensando a jornada de trabalho em outros dias ou mesmo renunciando ao pagamento, pelo empregador, do dia de trabalho.

Além de exigir a assinatura de 2/3 dos trabalhadores das empresas na solicitação, cabe ao empresário de forma unilateral aceitar a reivindicação formulada. A aplicabilidade desse dispositivo da cláusula foi no mínimo muito difícil. Essa cláusula veio a facilitar a vida das empresas que não mais necessitaram fazer acordos de compensação de horário de trabalho, por já estar convencionado.

Em todas as convenções coletivas de trabalho do período ficou estabelecida uma taxa de reversão e de contribuição patronal para os sindicatos e federações convenientes, de trabalhadores e patronal, cujas formas de desconto - percentual dos salários, da folha de pagamento, valor fixo e recolhimento ao sindicato - e justificativas se alteraram, porém, não deixou de ser cobrada. As justificativas das entidades sindicais gráficas, trabalhador e patronal, por essa cobrança foram as seguintes: aquisição de sede própria ao sindicato, melhoria do nível assistencial, pagamento de sede própria. Nas convenções de 1972 a 1974, as empresas ficaram

obrigadas a contribuir para o sindicato dos trabalhadores com um valor igual ao recolhido pelos trabalhadores.

As penalidades previstas são somente aquelas constantes na lei, nas convenções de 1972 a 1981, para empregados e empregadores.

As convenções estabelecem como foro para apreciação de qualquer reclamação a Junta de Conciliação e Julgamento ou Juízo de Direito do local de trabalho do empregado.

As convenções colocam dois tipos básicos de compromisso ao empresário do setor gráfico quanto a sindicalização: admitir de preferência empregados sindicalizados e "(....) propugnar pela sindicalização de seus empregados que ainda não pertencem ao órgão representativo de classe".²²⁵ A redação da cláusula permanece inclusive quanto a forma em todas as convenções. A fragilidade desse direito se evidencia quando transfere às empresas a iniciativa da sindicalização. O que deveria ser um direito do sindicato de sindicalizar os trabalhadores de sua base passa a ser uma deferência do empresário. O termo "de preferência", na prática anula a contratação de trabalhadores sindicalizados, pois não estabelece obrigatoriedade, o que seria uma posição de força do sindicato dos trabalhadores.

A gestante passa a gozar a partir de 1979 de uma estabilidade de 60 dias após o retorno do prazo de licença maternidade, exceto justa causa, ou descumprimento de formalidades legais.

O dia do gráfico garantido em convenção, que dura até 1981, marcado para o dia 24 de junho de cada ano "(....) no qual haverá

²²⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.5.

comemorações cívicas patrocinadas pelos sindicatos convenientes".²²⁶ Sem comentário. O texto aspeado explica porque vigiu.

Quanto à cláusula referente à fiscalização, as partes convencionam que além daquela exercida pelas entidades signatárias, poderão recorrer com a mesma finalidade à Delegacia Regional do Trabalho do Estado do Paraná, para que as cláusulas das convenções não deixem de ser rigorosamente cumpridas.

A partir de 1979, as convenções, para a dispensa por justa causa, obrigam as empresas a fornecer ao trabalhador carta de demissão apontando a falta ou as faltas graves praticadas, que motivaram a decisão do empregador.

As convenções de 1979 em diante estabelecem a extensão a toda atividade gráfica "(....) inclusive a exercida por empresas, entidades e órgãos que mantenham setor de trabalhos gráficos próprios ou mesmo para terceiros. Para a consecução deste objetivo, o Sindicato das Indústrias Gráficas no Estado do Paraná apóia as iniciativas que possam ser tomadas, até mesmo em Juízo, pelas entidades convenientes, representativas da categoria profissional".²²⁷ Essa radical tomada de posição a favor das entidades sindicais dos trabalhadores gráficos nada mais é do que o interesse na contribuição patronal prevista nas convenções.

As mensalidades dos sócios dos sindicatos dos trabalhadores, a partir de 1981, passam a ser feitas em folha de pagamento e creditada em favor do sindicato. O não cumprimento do recolhimento dentro do prazo implica em multa à empresa na proporção dos trabalhadores descontados, contudo, não prevê multas caso a empresa não efetue o desconto, de acordo com a lista fornecida pelo sindicato dos trabalhadores.

²²⁶CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.5.

²²⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.6.

A convenção determina, em 1981, que na hipótese da exigência de uniformes a empresa arca com as despesas e também os comprovantes de pagamento terão que conter especificado o valor do salário pago, os descontos efetuados e o montante recolhido ao FGTS. E as empresas nas rescisões dos contratos têm um prazo de 15 dias para o pagamento dos valores devidos, exceto se a demissão for originária de justa causa. Em 1981, a convenção contém cláusula onde o sindicato patronal recomenda que as empresas favoreçam os dirigentes sindicais na divulgação de avisos e entrega de boletins. Como se vê, não é um direito do sindicato fazer entrar seus informes dentro da empresa, mas uma recomendação do sindicato patronal ao empresário gráfico. O que parece uma conquista importante não passa de um gesto de boa vontade do sindicato patronal, que inclusive poderá não ser atendido na sua recomendação pelo empresário. No mesmo ano, fica constituída uma comissão de estudo com vistas as futuras convenções coletivas de trabalho. A comissão será composta de dois representantes do sindicato patronal, podendo ser diretores ou advogados da Federação das Indústrias do Estado do Paraná, e dois representantes dos trabalhadores. A comissão tem a finalidade de apresentar sugestões ao estudo de debate para o aprimoramento de futuras convenções. Deverá abordar problemas relacionados com dirigentes sindicais, associações profissionais, delegados sindicais, empregados acidentados, rotatividade de mão-de-obra e outros assuntos de interesse do setor gráfico.

TABELA 3 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DOS "GRAFICOOS" - 1972 a 1981

TEMAS	ANOS									
	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
01 Salário Profissional				X	X	X	X	X	X	X
02 Reajuste com % único	X		X	X	X	X	X	X		
03 Reajuste por faixas								X	X	X
04 Antecipação salarial	X		X					X		
05 Garantia subsidiária de salário								X	X	X
06 Reajuste empregado novo	X		X	X	X	X	X	X	X	X
07 Reajuste semestral									X	X
08 Compensação salarial	X		X	X	X	X	X	X	X	X
09 Salário profissional									X	X
10 Dispensa justa causa								X	X	X
11 Recolhimento de mensalidade										X
12 Estabilidade gestante								X	X	X
13 Fiscalização								X	X	X
14 Comprovante pagamentos										X
15 Pagamento de verbas rescisórias										X
16 Compensação da jornada trabalho	X		X	X	X	X	X	X	X	X
17 Entrega de avisos e boletins										X
18 Taxa Patronal	X		X	X	X	X	X	X	X	X
19 Taxa de reversão	X		X	X	X	X	X	X	X	X
20 Extensão convenção (toda atividade gráfica)								X	X	X
22 Dia do gráfico	X		X	X	X	X	X	X	X	X
23 Sindicalização e empregados	X		X	X	X	X	X	X	X	X

FONTE: Convenções coletivas de trabalho de 1972 a 1981 arquivadas na DRT-PR. O ano refere-se ao da assinatura sendo sua vigência portanto definida para o período posterior.

*Não aparece o ano de 1973, porque a Convenção assinada em 1972 tinha um prazo de 18 meses de validade.

3.2 A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS "MARCENEIROS" - 1969-81

As convenções coletivas de trabalho a seguir analisadas foram firmadas entre o Sindicato dos Oficiais Marceneiros e Trabalhadores na indústrias de Serrarias e de Móveis de Madeira, Móveis de Junco e Vime, Vassouras, Escovas, Pincéis, Cortinados e Estofos do Estado do Paraná, pela categoria profissional, e pelos Sindicatos das Indústrias de Serrarias e Carpintarias e e Tanoarias e da Marcenaria do Estado do Paraná; das Indústrias de Marcenarias do Estado do Paraná; da Indústria de Madeiras Laminadas e Compensadas no Estado do

Paraná, pela categoria econômica. As assinaturas nas convenções são ilegíveis, mas os pedidos de arquivamento junto a DRT-PR permitem a conclusão que nos anos 1970 a 1981, as convenções pelo lado dos trabalhadores foram assinadas pelo presidente do sindicato, Felix Berton. A mesma dedução não é possível no caso dos presidentes dos sindicatos das categorias econômicas. A data-base da categoria profissional não se modificou durante 13 anos, sendo sempre compreendida de 6 de maio a 5 de maio do ano seguinte.

A cláusula que trata do reajuste salarial foi sempre a segunda, sem exceção, durante todos esses anos, e a redação dessa cláusula limitou-se durante o tempo em reafirmar as determinações do poder executivo. Por isso faz-se a sua transcrição na parte essencial durante esse período.

"Através da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos pela categoria profissional do Sindicato Operário, farão jus a um reajuste salarial de 20% (vinte por cento), calculado pelo Departamento Nacional de Salário conforme o ofício DNS/DS, 00382, de 13 de maio de 1969, de acordo com a fórmula instituída pela Lei 5.451 de 12 de junho de 1968"; em 1969.²²⁹

"(....) O reajuste salarial de 24% (vinte e quatro por cento), calculado pelo Departamento Nacional de Salário conforme o ofício DNS/01677, de 18 de maio de 1970, de acordo com a fórmula instituída pela Lei 5.451 de 12 de junho de 1968", em 1970.²²⁹

"(....) O reajuste salarial de 21,77%, calculado pelo Departamento Nacional de Salário, conforme telex GMR 2526, de [ilegível] 05/71, do mesmo Departamento, dado a conhecimento através do ofício DRT/SS no 814, de 18.05.71, da Seção Sindical da Delegacia Regional do Trabalho", em 1971.²³⁰

²²⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, convênios coletivos dos "marceneiros", DRT-PR, Curitiba, 1969. p.1.

²²⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1970. p.1.

²³⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1971. p.1.

"(....) O reajuste salarial de 22,94% (....) de acordo com o índice calculado e fornecido pelo Departamento Nacional de Salário - Divisão de Salário - conforme informação no 0078/72, datado de 15 de maio de 1972, (....)", em 1972.²³¹

"(....) O reajuste salarial é de 16,34% (....) índice calculado e fornecido pelo Departamento Nacional de Salário (....) conforme informação DNS 079/73 datado de 15 de maio de 1973, conforme Telex TLx-BM/R 2299 (....)", em 1973.²³²

"(....) O reajuste salarial é de 22,82% (....) índice calculado e fornecido pelo Departamento nacional de Salário - Divisão de Salário - conforme informação DNS 092/74 datado de 15 de maio de 1974, conforme Telex TLx/R 2081 (....)", em 1974.²³³

"(....) O reajuste Salarial é de 38% (....) índice percentual fornecido pelo Governo Federal, através Telex GM/RIO 1.454, datado de 05 de maio de 1975, de acordo com o Decreto Lei 6.147 de 29/11/74, conforme Decreto 75.678 de 29 de abril 1975, publicado no Diário Oficial da União de 130 de abril de 1975 (....)", em 1975.²³⁴

"(....) O reajuste salarial é de 43% (....) índice percentual fornecido pelo Governo Federal, através do Telex GMR 56, datado de 11 de maio de 1976, de acordo com Decreto Lei 6.147 de 29/11/74, conforme Decreto 77.562 de 07 de maio de 1976, publicado no Diário Oficial da União de 07 de maio de 1976 (....)", em 1976.²³⁵

"(....) O reajuste salarial é de 40% (....) índice percentual fixado pelo Governo Federal através do Decreto 79.688 de 11 de maio de 1977 (....)", em 1977.²³⁶

"(....) Reajuste salarial é de 39% (....) índice percentual fixado pelo Governo Federal através do Decreto 81.661 de 16 de maio de 1978 (....)", em 1978.²³⁷

²³¹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.1.

²³²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1973. p.1.

²³³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1974. p.1.

²³⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1975. p.1.

²³⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.1.

²³⁶CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.1.

²³⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHC, 1978. p.1.

"(....) O reajuste salarial é de 44% (....) igual ao índice oficial fixado pelo Governo Federal, e que fica elevado para 46% para os empregados com salário de valor correspondente até cinco salários mínimos regionais (....)", em 1979.²³⁸

"(....) Sobre o valor do Salário reajustado em novembro de 1979, nos termos da Lei 6.708 de 30.10.79, aplica-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), vigente para o mês de maio de 1980, fixado em 37,70 (....) nas seguintes faixas e proporções, tal como estabelecida no artigo 20. itens I,II,III da mencionada Lei (....)", em 1980.²³⁹

"(....) Sobre o valor do salário reajustado em novembro de 1980, nos termos da Lei 6.708 de 30.10.79, aplica-se o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), vigente para o mês de maio de 1981, fixado em 46,20 (....) nas seguintes faixas e proporções, tal como estabelecida no artigo 20. itens I,II,III, IV e V, da mencionada Lei (alteração dada pela lei 6.886, de 10.12.80 (....)", em 1981.²⁴⁰

A transcrição dos Conteúdos das cláusulas de reajustes revelam que as partes convenientes limitaram-se a transpor nas convenções coletivas de trabalho durante todos esses anos os percentuais de reajustes salariais determinados pelo Poder Executivo, em cumprimento às determinações legais. A lei é quem determina o reajuste, se por percentual único, ou se por faixas.

Ainda, adicionalmente aos reajustes salariais, ficava fixada para os empregados novos, aqueles contratados após a assinatura da convenção anterior até a atual assinada, um reajuste equivalente aos meses trabalhados durante a vigência da convenção, ou seja doze meses. Isso porém apenas nos anos de 1969, 1970, 1971, 1980 e 1981. O empregado novo contudo

²³⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.1.

²³⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.1.

²⁴⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.1.

não pode receber salário maior do que o do mais antigo na mesma função. Essa observação contratual, nos demais anos é substituída pela garantia de pelo menos um salário mínimo acrescido de um percentual de 10%, quando o empregado novo atingir um ano de trabalho na empresa, de 11/11/1972 a 1978, inclusive. O tempo para direito ao salário mínimo acrescido de 10% reduz-se a seis meses em 1980 e 1981.

Em 1977 e 1978, os trabalhadores com dois anos ou mais de trabalho na mesma empresa têm direito a um adicional de 15% sobre o salário mínimo. Esse percentual de 15% é mantido em 1979, para um período ininterrupto de dezoito meses. Nos anos de 1980 e 1981 é concedido após nove meses, 20% será o acréscimo para o período de trinta meses em 1979, e dezoito meses em 1980 e 1981. O salário mínimo com o adicional mitigado de 10%, 15% ou 20% funcionou como um piso salarial para a categoria profissional.

A taxa de produtividade aparecerá nos anos de 1980 e 1981 por força na lei. Nos anos de 1979, 1980 e 1981 ressaltando que está em conformidade com a legislação, são assinados termos aditivos à convenção coletiva concedendo abono de emergência aos salários, uma antecipação salarial. Todas as antecipações salariais concedidas são compensáveis, porém aquele adicional ao salário mínimo não o será.

Por último os menores aprendizes são lembrados nas convenções como trabalhadores que não receberão o reajuste salarial concedido aos demais trabalhadores. Nas convenções de 1979 a 1981, é garantido o mesmo reajuste no momento em que atingirem a maioridade. Mas silênciam sobre qualquer direito

aos aprendizes. Obviamente serão os definidos na CLT ou legislação complementar. Para eles, a convenção nada significa, ou melhor, enfatiza o não direito ao reajuste de uma remuneração que sequer especifica o quanto deve ser ou atingir.

Há pouco o que comentar sobre as demais cláusulas, que tratam de temas alheios à questão salarial. Definem em todos os anos um juízo arbitral, sempre remetendo à convenção do ano anterior. Desde a convenção de 1969 contudo não está explicitada a forma de ação desse Juízo Arbitral, que pela redação dá a entender que foi constituído em convenção anterior a essa. É estranho que uma instância de arbitragem, se fora do Estado do Poder Judiciário, não seja reafirmado na sua constituição nas convenções que são firmadas, sendo remetidas sempre a um passado que se distancia cada vez mais. Provavelmente nunca foi acionada, ou tenha se dado preferência à arbitragem estatal como prevê a mesma cláusula, caso o conflito não pudesse ser dirimido pelo referido Juízo Arbitral. Sem função ou importância concreta, pelo desuso, foi ficando por inércia, distração ou mesmo pela tradição. Não deixa de ser uma tentativa, intenção, de buscar o entendimento fora do aparelho do Estado, mas esse acordo não é claro. Fica aqui registrada como uma hipótese generosa, contudo improvável.

A compensação da jornada de trabalho visava extinguir o trabalho ao sábado, total ou parcialmente, perfazendo a jornada de trabalho de 48 horas semanais nos demais dias da semana. Os empregados e os empregadores livremente decidem a

forma de compensação, informando o sindicato profissional. A partir de 1977 para as mulheres e os menores aprendizes terá que ser "(....) observado o que dispõem os artigos 375 e 378 da CLT".²⁴¹ E sempre que houver turno superior a 4 horas de trabalho, para a prorrogação da jornada, será obrigatório um descanso de no mínimo 15 minutos, "não computados na duração do trabalho".²⁴²

A reversão salarial é cobrada em todos os anos. Até 1975, estão isentos os menores aprendizes e os empregados novos. A partir de 1976, somente os menores aprendizes. A partir de 1972 é expressamente observado que a reversão será cobrada "(....) mesmo que o aumento salarial aqui acordado não represente uma melhoria salarial direta, em função de reajustes espontâneos já concedidos anteriormente (....)".²⁴³ Aqui a importância da observação reside em admitir que o empresariado vinha concedendo antecipações salariais independentemente da convenção coletiva e inclusive em desacordo com as normas da legislação salarial. O não recolhimento dos descontos efetuados pelas empresas implicava numa multa igual a da contribuição sindical.

As cláusulas referentes à processo de prorrogação e revisão, direitos e deveres, penalidades e foro são inteiramente inócuas, pois limitam-se ao restrito cumprimento da lei, a CLT que é em seus artigos inclusive citada.

²⁴¹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.3.

²⁴²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.3.

²⁴³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.2.

TABRILA 4 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SINDICADOS DOS "MARCENEIROS" - 1969 a 1981

TEMAS	ANOS												
	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
01 Reajuste com 0% único	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
02 Reajuste por faixas											x	x	x
03 Antecipação salarial											x	x	x
04 Menores aprendizes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
05 Piso salarial				x	x	x	x	x	x	x	x	x	
06 Produtividade												x	x
07 Reajuste empregado novo	x	x	x									x	x
08 Juízo Arbitral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
09 Compensação de jornada de trabalho	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
10 Reversão salarial	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
11 Foro	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
12 Prorrogação e revisão	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
13 Direitos e deveres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
14 Penalidades	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

PONTE: Convenções coletivas de trabalho de 1969 a 1981, arquivadas na DRT-PR.

NOTA: A data refere-se ao ano da assinatura, sendo a sua validade portanto definida para o período posterior.

3.3 A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA "ALIMENTAÇÃO" PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA - 1972 - 81 E CACAU E BALAS - 1973-81

Na seqüência, as convenções coletivas de trabalho criticadas foram assinadas pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Panificação e Confeitarias, de Produtos de Cacau e Balas, de açúcar, Trigo, Milho, Mandioca e Aveia do Estado do Paraná, representando os trabalhadores, e por dois sindicatos representando o lado empresarial: Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitaria de Curitiba e Sindicato da Indústria de Cacau e Balas do Paraná. As convenções firmadas pelo Sindicato dos Trabalhadores com o Sindicato da

Indústria de Panificação e Confeitaria de Curitiba, compreende um período de dez anos, de 1972 a 1981. O arquivo da DRT_Pr não contém a convenção coletiva celebrada no ano de 1978, porém, a convenção de 1979 remete à convenção desse ano, o que indica a sua existência. As convenções assinadas pelo sindicato da categoria profissional com o sindicato da Indústria de Cacau e Balas do Paraná, perfaz um período de nove anos, de 1973 a 1981, sendo também para o ano de 1978 a convenção não se encontra disponível no arquivo da DRT-Pr, mas pelos mesmos motivos antes apontados pode-se saber que foi firmada a convenção da categoria nesse ano, 1978.

De 1973 a 1981 o sindicato dos trabalhadores manteve na presidência Antonio Vieira Neto, que assinou todos os convênios de trabalho com os dois sindicatos patronais. Cesar Todeschini, presidente do Sindicato da Indústria de Cacau e Balas, assina as convenções de 1973 a 1981, ou seja não houve mudança na presidência desse sindicato patronal. Já no caso das convenções firmadas com o Sindicato da Indústria de Panificação e Confeitearias houve alternância no cargo de presidente: Armando Moura assina as convenções de 1972 a 1975 exceto a de 1973, que foi firmada por Dulin Silas Caron, presidente em exercício, Nicolau Zeghbi de 1976 e 1977; Isolino da Silva Mendes, de 1979 a 1981.

O setor de panificação e confeitaria, empresários e trabalhadores, em termos de reajustes salariais convencionaram o seguinte durante os dez anos aqui abrangidos na análise: "...

a partir de 1º de junho de 1972,²⁴⁴ um aumento de 21,79% (....) , em 1972, "(....) a partir de 1º de junho de 1973, um aumento de (....). O espaço fica vago e posteriormente é anotado manualmente à caneta o percentual de 16,54% (....).²⁴⁵ A convenção estão assinada recebe um adendo assinado pelos presidentes dos sindicatos das categorias econômica e profissional, que tem esta redação: "Em razão do percentual do aumento não ter chegado ainda, as cláusulas 1ª e 2ª passam a ter a seguinte redação. 1) As empresas representadas pelo sindicato patronal darão, a seus empregados, a partir de 1 de junho de 1973, um aumento, cujo índice será fornecido pelo Ministério de Trabalho e Previdência Social (....)"; em 1973.²⁴⁶

"(....) a partir de 1º de junho de 1974, um aumento cujo índice será fornecido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (....)"; em 1974.²⁴⁷

"(....) a partir de 1º de junho de 1975, um aumento de 38% (....)"; em 1975.²⁴⁸

"(....) a partir de 1º de junho de 1976, um aumento salarial em consonância com o índice percentual decorrente da política salarial do Governo Federal, em obediência ao dispositivo da Lei 6.147 de 29/11/74, e que é de 43% (....)"; em 1976.²⁴⁹

"(....) a partir de 1 de junho de 1977, um aumento de 40% (....)"; em 1977.²⁵⁰

"(....) será concedido um aumento de 44% (....) conforme Decreto 83.454, de 15 de maio de 1979, publicado no D.O.U. da mesma data"; em 1979.²⁵¹

"(....) a aplicação dos percentuais do INPC, em vigor para o mês de junho de 1980, incidirá sobre os salários reajustados pelos índices do INPC de dezembro, nos termos da Lei 6.708/79, a saber

²⁴⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, convênios coletivos da "alimentação", panificação e confeitaria, DRT-PR, Curitiba, 1972. p.1, datilografado.

²⁴⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1973. p.1.

²⁴⁶CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, adendo 1973. p.1.

²⁴⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1974. p.1.

²⁴⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1975. p.1.

²⁴⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.1.

²⁵⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.1.

²⁵¹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.1.

(....); em 1980.²⁵²

"(....) a aplicação dos percentuais do INPC, incidirá sobre os salários reajustados pelos índices do INPC de dezembro de 1980, nos termos das Leis 6.708/79 e 6.886/80, a saber (....)", 1981.²⁵³

A redação da cláusula que estabelece o percentual de reajuste dos salários nas convenções celebradas entre o Sindicato de trabalhadores antes mencionado com o Sindicato Patronal da Panificação é idêntica para o Sindicato da Indústria de Cacau e Balas do Paraná, quanto ao conteúdo, inclusive os percentuais de reajuste. Transcreve-se aqui apenas a cláusula de reajuste salarial dos anos de 1975 e 1977, porque mostram claramente que o reajuste foi determinado pelo Estado.

"(....) darão a seus empregados, a partir de 1º de junho de 1975, aumento salarial, em consonância com o índice percentual decorrente da política salarial do Governo Federal, em obediência ao disposto na Lei 6.147 de 29.11.74, e que é de 38% (trinta e oito por cento), e que incidirá sobre os salários vigentes em 1 de junho de 1974 (....)", em 1975.²⁵⁴

"(....) concederão a seus empregados (....) aumento salarial em consonância com a política financeira do Governo Federal, e nos estritos termos do Decreto 79.688, publicado no Diário Oficial da União de 12/05/77, que fixou o fator de reajustamento salarial para as Convenções Coletivas de Trabalho que findam no mês de maio de 1977, no percentual de 40% (....), em 1977.²⁵⁵

No caso da convenção de 1979, para os trabalhadores que

²⁵²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.1.

²⁵³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1981. p.1.

²⁵⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, convênios coletivos da "Alimentação", Cacau e Balas, DRT-PR, Curitiba, 1975, p.1.

²⁵⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.1.

percebem até 6 salários é concedido mais 3% de reajuste, perfazendo um total de 47%.

Observe-se que a data base é junho para ambas as convenções assinadas pelo sindicato profissional com os dois sindicatos da categoria econômica. Sem dúvida, o reajuste salarial limita-se a informar no contrato coletivo de trabalho as determinações do Poder Executivo.

Ao empregado novo, aquele contratado após a assinatura da convenção, é garantido o mesmo percentual de reajuste, porém na mesma proporção dos meses trabalhados. Deixa de ser contemplado nas convenções de 1973, 1980 e 1981 para os trabalhadores na indústria de panificação e confeitarias e em 1980 e 1981 para os trabalhadores nas indústrias de cacau e balas. As convenções assinadas com as duas categorias econômicas garantem também ao empregador o direito de descontar no momento do cálculo do reajuste todos os aumentos legais e espontâneos concedidos nos últimos doze meses. Admitem, portanto que as firmas vinham concedendo antecipações salariais fora das determinações legais sem que fosse objeto de termo aditivo à convenção coletiva.

O sindicato da categoria profissional concede às empresas das duas categorias econômicas a isenção de cumprimento das obrigações se nos dissídios individuais "provarem incapacidade financeira", se a empresa estiver em crise, ou se ao menos puder juntar provas de dificuldades econômicas.

A reversão salarial cobrada dos trabalhadores da indústria de cacau e balas, a partir de 1978, e dos empregados

de empresas de panificação e confeitaria, de 1974 em diante, destina-se "para fins de sede própria e assistência social".

As empresas, em ambas as categorias econômicas, ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento as contribuições devidas ao sindicato profissional, segundo o artigo 545 da CLT.

A produtividade só aparece a partir do seu surgimento legal.

A compensação da jornada de trabalho aparece nas convenções coletivas com a finalidade restrita de possibilitar que as empresas possam eliminar o trabalho aos sábados, aumentando a jornada de trabalho nos demais dias da semana de forma a cumprir as 48 horas semanais sem que necessitem de estabelecer acordos de compensação.

No setor de panificação e confeitaria é constituída uma comissão paritária, um Juízo Arbitral, composta pelas diretorias dos dois sindicatos, de trabalhadores e patronal, com o fim único de "conciliar eventuais divergências que possam surgir na aplicação das cláusulas ora avençada",²⁵⁶ de 1972 a 1977. Tal comissão passa a ser constituída a partir de 1979 por apenas um membro da diretoria de cada um dos sindicatos, patronal e de trabalhador, indicados pelos respectivos presidentes, com a finalidade de "dirimir dúvidas e orientarem os associados, prevenindo ajuizamento de reclamações trabalhistas".²⁵⁷

No caso do setor da panificação e confeitarias, nos termos da Lei 5.562 de 12.12.68, ao se proceder à homologação,

²⁵⁶CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, Panificação e Confeitaria, 1972. p.1.

²⁵⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1979. p.2.

será solicitado sempre dos empregadores os comprovantes de quitação sindical, tanto da parte dos empregadores quanto dos empregados. Se houver atraso ou irregularidades, a homologação será feita, mas "serão tomadas as providências legais cabíveis, inclusive com comunicação por escrito, dentro do prazo de 8 (oito) dias do evento, ao sindicato patronal".²⁵⁸

Os trabalhadores da panificação e confeitarias de 1979 para frente têm um piso salarial, o salário normativo, de um salário mínimo adicionada de 10%. Isto para os trabalhadores qualificados, que são "padeiros, forneiros, massaneiros, embaladores, confeitheiros, caixas, balconistas ou quaisquer outras funções qualificadas na empresa". Já para o trabalhadores na indústria de cacau e balas, o piso fica garantido em um salário mínimo mais 5%, em 1979, e 3%, em 1980 e 1981.

As convenções assinadas com o Sindicato da Indústria de Cacau e Balas exigem sua publicação no Diário Oficial e depósito na Delegacia Regional de Trabalho, nos anos de 1977 e 1979. A obrigatoriedade de cumprimento diz que trabalhadores em empresas têm que acatar e aplicar as normas da convenção, "na forma da legislação vigente", estejam ou não associados ao sindicato de classe.²⁵⁹ As penalidades são aquelas definidas pela lei. As divergências quanto à aplicação da convenção serão solucionadas pelas diretorias dos sindicatos convenientes. Fracassado esse entendimento recorrer-se-á aos "órgãos competentes, administrativos ou judiciais".²⁶⁰ A prorrogação e revisão, caso venha a

²⁵⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1973. p.1.

²⁵⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, Cacau e Balas, 1977. p.3.

²⁶⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.3.

ocorrer "por conveniência de ambos os sindicatos convenientes", será feito tudo na forma do artigo 615 da CLT. "A revisão somente se verificará quando as condições se tornarem injustas ou inaplicáveis, e por denúncia à Delegacia Regional do Ministério do Trabalho".²⁶¹ Embora a base territorial dos sindicatos convenientes seja todo o Estado do Paraná, a convenção tem sua validade apenas no município de Curitiba. A gestante ganha uma estabilidade de trinta dias.

TABELA 5 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DA "ALIMENTAÇÃO", PANIFICAÇÃO E CONFEITARIA - 1972/81

TEMAS	ANOS									
	72	73	74	75	76	77	78*	79	80	81
01 Piso salarial								X	X	X
02 Reajuste com % único	X	X	X	X	X	X		X	X	X
03 reajuste por faixas									X	X
04 Teto salarial					X					
05 Penalidades	X	X	X	X	X	X		X	X	X
06 Reversão salarial			X	X	X	X		X	X	X
07 Empresa em crise	X	X	X	X	X	X				
08 Reajuste empregado novo	X		X	X	X	X		X		
09 Auxílio a sindicalização						X		X	X	X
10 Compensação salarial	X	X	X	X	X	X		X		
11 Descontos e recolhimentos de contribuições	X	X	X	X	X	X		X	X	X
12 Comissão paritária (juízo arbitral)	X	X	X	X	X	X		X	X	X
13 Quitação		X	X	X						
14 Compensação da jornada de trabalho								X	X	X
15 Produtividade								X	X	X

FONTE: Convenções coletivas de trabalho de 1972 a 1981 arquivados na DRT-PR.

NOTA: A data refere-se ao ano da assinatura, sendo a sua vigência portanto definida para o período posterior.

*O ano de 1978 não consta nos arquivos da DRT-PR.

TABELA 6 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DA "ALIMENTAÇÃO", CACAU E BALAS - 1973/81

TEMAS	ANOS									
	73	74	75	76	77	78*	79	80	81	
01 Reajuste com % único	X	X	X	X	X					
02 Reajuste por faixas							X	X	X	
03 Piso salarial							X	X	X	
04 Compensação salarial	X	X	X	X	X		X			
05 Empresa em crise	X	X	X	X	X		X	X	X	
06 Reajuste empregado novo	X	X	X	X	X		X			
07 Teto reajuste			X	X						
08 Produtividade								X	X	
09 Depósito e publicação					X		X			
10 Descontos de rec. contrib.		X	X	X	X		X	X	X	
11 Obrigatoriedade do cumprimento					X		X			
12 Reversão salarial		X	X	X	X		X	X	X	
13 Revisão e abrangência		X	X	X	X		X	X	X	
14 Estabilidade da gestante							X	X	X	
15 Penalidades		X	X	X	X		X	X	X	
16 Compensação da jornada de trabalho					X		X	X	X	
17 Divergências					X		X	X	X	
18 Prorrogação e revisão					X		X			

FONTE: Convenções coletivas de trabalho de 1972 a 1981 arquivadas na DRT-PR.

NOTA: A data refere-se ao ano da assinatura, sendo sua vigência portanto definida P

A data refere-se ao ano da assinatura, sendo sua vigência portanto definida para o período posterior.

*O ano de 1978 não consta no arquivo da DRT-PR.

3.4 A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DA "CONSTRUÇÃO" - 1972-79

As convenções firmadas entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil, de Olaria, de Cerâmica para Construção, de Artefatos de Cimento Armado e Mármore e Granitos de Curitiba e o Sindicato da Indústria da Construção Civil no Estado do Paraná, agora analisadas, compreendem o período de 1972 a 1979. Ressalve-se que embora exista convenção arquivada e registrada na DRT-PR, com data de

assinatura de 31 de maio de 1979, no mesmo arquivo da referida repartição do Ministério do Trabalho encontra-se depositada certidão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, processo TRT/PR/DC 37/79 dando ganho de causa ao sindicato patronal da petição do dissídio coletivo feito pelo sindicato de trabalhadores. Apesar da greve e da arbitragem solicitada a Justiça do Trabalho fica valendo a convenção coletiva. A sentença é de 26 de novembro de 1979, conforme a certidão referida.

O presidente do sindicato dos trabalhadores nesse período, 1972 a 1979, foi sempre Aguinaldo Ramos Forbeci. Os presidentes do sindicato patronal foram Harro Olavo Muller de 1972 a 1976; Antonio Ildefonso Leão Stockler, presidente em exercício, em 1977; Hélio B. de Campos, em 1978 e 1979.

A recomposição do valor dos salários na data-base, obedeceu sempre o mesmo critério, quanto a forma e conteúdo, de 1972 a 1977. A transcrição da cláusula quarta da convenção coletiva assinada em 12 de junho de 1972, é exatamente igual para os demais anos, variando apenas o percentual de reajuste.

"Cláusula quarta - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho.

"a.1 - As empresas de construção civil localizadas nos municípios indicados na cláusula terceira [Curitiba, Campo Largo, São José dos Pinhais, Colombo, Almirante Tamandaré e Piraquara], representados pelo Sindicato Patronal concedem aumento salarial de 20% (vinte por cento) na forma do índice de reajustamento salarial determinado pelo Governo Federal".

"a.2 - Fica esclarecido que esse índice foi obtido pelos cálculos feitos por ambos os Sindicatos, de acordo com o Decreto Federal que fixou os reajustes salariais para as convenções que terminam em 31 de maio de 1972. Ambos os Sindicatos convenientes porém, pactuam desde já, que se receber a resposta do Departamento Nacional de Salário, do Ministério

do Trabalho e Previdência Social, do pedido feito pelo sindicato profissional, sobre o índice a ser aplicado para a respectiva categoria (protocolo MTPS-SC 114.439-72), e se esse índice for igual ou superior a 1% (um por cento) a mais do índice referido na letra anterior, se procederá de imediato a REVISÃO daquele índice, para constar o assim obtido, observando o limite mencionado, com vigência idêntica à prevista na cláusula segunda [prazo de vigência da convenção], para o que se providenciará a retificação da cláusula a.1, perante a Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná, desde que o índice oficial do D.N.S., seja fornecido ao Sindicato Patronal até o dia 20/06/72. Se recebido após essa data, a aplicação do referido índice só terá vigência a partir do mês subsequente à sua obtenção".²⁸²

Nas demais convenções até a de 1977, essa regra permanece, mudando apenas os índices de reajustes, que são para 1973, 17%; 1974, 22%; 1975, 39%; 1976, 44% e 1977, 43,5%. Para os anos de 1978 e 1979 a cláusula de reajuste salarial limita-se a garantir que "as empresas de construção civil (....) representadas pelo sindicato patronal, concedem um aumento salarial aos seus empregados, em consonância com a política econômica-financeira do Governo Federal (....)".²⁸³ Os aumentos espontâneos e obrigatórios serão compensados.

O piso profissional fica garantido nas convenções de 1972 a 1979; sempre com a mesma redação e garantias:

"Caso, durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, sejam decretados pelo Governo Federal, novos índices salariais, superiores aos decorrentes da presente convenção, os serventes passarão a receber os novos salários então fixados, assim sendo, fica assegurado ao meio profissional, na hipótese aventada, o aumento mínimo de 10% (dez por cento) sobre o salário. Do profissional e à função de Mestre de Obras, ainda na hipótese aventada, fica assegurado aumento mínimo de 20% (vinte por cento), sobre o novo salário então fixado".²⁸⁴

²⁸²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, convênios coletivos da "Construção", DRT-PR, Curitiba 1972. p.1-2, datilografado.

²⁸³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1978. p.1.

²⁸⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.2.

Na convenção de 1979, ao mestre de obras é garantido o salário mínimo acrescido de 25%. E aos serventes mais 5% sobre o salário mínimo. A redação da cláusula não é clara em definir que os percentuais são sobre os salário mínimo, mas essa é a sua intenção. Ou seja ao trabalhador da construção civil é garantido como piso pouco mais que o salário mínimo.

A convenção durante todos esses anos garantiu uma remuneração adicional a título de "prêmio" e de "estímulo". O adicional de prêmio sempre fixado em 5% é definido como liberalidade do empregador, podendo ser retirado na próxima convenção, o que viria de fato a ocorrer a partir da convenção assinada em 31 de maio de 1978. O adicional "estímulo" também fixado em 5% sobre os salários da categoria beneficia os operários que tiveram certificados de conclusão de curso de aperfeiçoamento técnico, fornecido pelo SENAI, ou por outro organismo assemelhado oficialmente reconhecido. É também uma liberalidade do empregador e pode ser subtraído na próxima convenção, mas permanece de 1972 a 1979.

Os trabalhadores na Indústria da Construção Civil são classificados em três categorias profissionais e um cargo de confiança. Servente: "é todo o trabalhador que não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer tarefa de ajuda aos profissionais".

Meio Profissional:

"(...) é todo trabalhador que, embora com relativo conhecimento do ofício, não possui ainda a capacidade, a produtividade e o desembaraço profissional executando ou servindo sob a orientação e fiscalização deste, ou ainda, do Mestre de Obras". Profissional: (...) é todo o trabalhador que, possuindo amplos e especializados conhecimentos de seu ofício, tem a capacidade para realizá-lo com produtividade e desembaraço. Nessa categoria estão incluídas as diferentes

funções inerentes do ramo, cujas principais são: pedreiro, carpinteiro, armador, encanador, eletricista, pintor, soldador, marmorista, azulejeiro, etc."²⁸⁵

A função de confiança é a do mestre de obras.

A comissão paritária formada por três membros de cada entidade sindical, trabalhador e patronal, é presidida por um membro designado pelo SENAI, que não deve ter ligações com os sindicatos, cujo voto será o de desempate. A sua finalidade é de examinar, julgar e decidir a revisão do enquadramento sindical e outras pendências de caráter técnico e trabalhista. As reuniões serão sempre no Sindicato da Indústria da Construção Civil, fora do horário de trabalho.

A quitação sindical estabelece que no momento das homologações trabalhistas, conforme a lei 5.562 de 12/12/68, será exigido dos construtores os comprovantes dos recolhimentos devidos, sem que em caso de atraso deixe de ser feita a homologação da rescisão de contrato de trabalho, sendo posteriormente tomadas as medidas legais cabíveis, inclusive comunicação por escrito do sindicato patronal pelo sindicato profissional.

A composição amigável busca evitar o ajuizamento de reclamações trabalhistas. O sindicato profissional deve então convidar a firma empregadora a fim de ser tentada uma solução amigável: "em termos elevados". Frustrada esta tentativa, o sindicato profissional deve por escrito solicitar a interferência para uma "solução harmônica". Só após

fracassadas essas vias de entendimento deve o sindicato profissional buscar o caminho da justiça.

A reversão salarial será descontada dos operários com a finalidade de assistência social, devendo o empregador depositar os valores arrecadados na conta do sindicato profissional.

Os envelopes de pagamento deverão conter os haveres discriminados e os descontos efetuados. Essa é uma obrigação para as firmas que ainda não o façam. Mas como essa cláusula permanece em todos os anos significa ou ela é desnecessária ou continua não sendo cumprida. É uma recomendação ou apenas mais uma cláusula sem efeito prático.

Nos anos de 1978 e 1979 aparece a preocupação com a aplicação efetiva das disposições legais que tratam da Medicina Higiene e Segurança do Trabalho. A convenção limita-se às garantias já fixadas na legislação, como se pode observar numa leitura da cláusula e Segurança do Trabalho. A convenção limita-se às garantias já fixadas na legislação, como se pode observar numa leitura da cláusula firmada em 1978 e reformada no ano seguinte: "recomenda-se que sejam obedecidos os dispositivos constantes na legislação vigente, com relação à segurança e higiene do trabalho, fornecendo equipamentos de proteção individual tais como: óculos, luvas, máscaras, capacetes, cintos de segurança, botas e outros, que serão de uso obrigatório por parte dos trabalhadores".²⁶⁶

Durante todos os anos de 1972 a 1979, as partes convenientes assinaram convenções com cláusula que procuravam compensar a jornada de trabalho, que invariavelmente objetivava reduzir a jornada de trabalho no sábado em quatro

horas, ou extingui-la por completo. Assim as horas de trabalho no sábado serão distribuídas durante os demais dias da semana. A adoção desse mecanismo implicava no pagamento de horas extras ou outros direitos. Os empregadores poderão, mesmo na eventualidade de já compensada a jornada do sábado, requisitar os trabalhadores a trabalharem nesse dia, pagando as horas extras. Há também a recomendação para que no sábado de Aleluia seja compensada a jornada nos demais dias da semana. A mesma recomendação é dada para quando ocorrer feriado na sexta-feira. Essas duas últimas recomendações são dirigidas às empresas que ainda não adotam o sistema de compensação do sábado. Frise-se que a jornada de trabalho continua sempre nas quarenta e oito horas semanais estabelecida na legislação, ou seja, não houve nunca a redução da jornada legal de trabalho.

Fazendo um diagnóstico de que os trabalhadores de "meia idade" encontram dificuldades para encontrar emprego "recomenda-se às empresas de construção civil que mantenham em seus quadros, ou mesmo admitam a seus serviços, trabalhadores que tenham atingido a idade de 45 anos, ou que a tenham ultrapassado, visando minorar o desemprego a que se vêm (sic) sujeitos os trabalhadores nessa etapa de suas vidas".²⁸⁷ O erro "a que se vêm" só será corrigido em 1979 por "a que se vêem". Ou seja, durante todos os anos foi mantida a mesma redação, inclusive os erros.

As divergências surgidas na vigência da convenção coletiva devem ser solucionadas em primeira instância pelas diretorias dos sindicatos convenientes e mantido o impasse ficam as partes liberadas para recorrerem aos órgãos competentes, as instâncias do aparelho estatal. Apesar de

²⁸⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1972. p.6.

prever a divergência, fica estabelecido que todos os trabalhadores e empregadores deverão acatar e aplicar as normas contidas na convenção. As penalidades quanto ao descumprimento das normas pactuadas não são fixadas, exceto a determinação das já instituídas no CLT. A convenção deve sempre ser publicada no Diário Oficial do Estado, e seu depósito na Delegacia Regional do Trabalho para que passe a vigorar. A revisão e a prorrogação da convenção deverá ser feita "(....) tudo na forma do artigo 615 da CLT, com a redação que lhe deu Decreto Lei 229 de 28/02/67. A revisão somente se verificará quando as condições se tornarem injustas ou inaplicadas, e por denúncia à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná."²⁸⁸

A rotatividade passa a ser pactuada a partir de 1976, porque

"(....) considerando-se os prejuízos causados às firmas construtoras decorrente da grande rotatividade dos operários que trabalham na indústria da construção civil, principalmente daqueles enquadrados nas categorias dos serventes, advindo daí substancial decréscimo da produtividade, recomenda-se (grifo no original) aos empregadores, que estudem e adotem medidas de estímulo para maior fixação dos aludidos trabalhadores nas empresas, com vistas do aumento da produtividade dos mesmos, disso resultando benefícios para ambas as partes".²⁸⁹

Recomenda-se, como se vê, é o verbo privilegiado nas convenções, e esse não é um verbo imperativo, mas supõe uma concordância, uma cooperação, um gesto de boa vontade da empresa, que será recompensada pelo aumento da produtividade dos trabalhadores. Na verdade, se os empresários viessem a adotar o recomendado não haveria nenhum acréscimo na

²⁸⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1974. p.5.

²⁸⁹CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.9.

produtividade, pois nenhuma medida concreta é indicada para aumentar a eficiência do trabalho: melhor qualificação do trabalhador à função ou adoção de meios de trabalho mais eficiente e avançado tecnologicamente. E além disso, resume-se uma preocupação genérica com os serventes, que é descrito na classificação profissional como um trabalhador carente de toda competência para o exercício profissional, a não ser o de prestar ajuda do operário semi e profissional. Para o último sábado do mês de maio fica instituído o dia da construção civil com vistas ao "(...) aprimoramento das relações entre trabalhadores e empregadores, será objeto de comemorações especiais previamente ajustadas entre as diretorias dos sindicatos convenientes, para realce de seu significado e conteúdo, que é o de alicerçar e incrementar a harmonia e o entendimento entre as classes econômica e profissional".²⁷⁰ O que o trabalhador ganhou com essa cláusula? O dia da construção civil, que significa apenas o esforço de harmonia de classe. Nem mesmo uma hora de redução de jornada de trabalho é concedida, nada é acrescido aos salários. O objetivo é tão somente ideológico, uma preocupação de esconder as inevitáveis divergências entre capital e trabalho. E lembramos que nas convenções assinadas nesses anos, 1972 a 1979, procura-se sempre fugir da Justiça do Trabalho, porém, a arbitragem e a negociação deve ser feita pelas diretorias dos sindicatos, sempre em condições desfavoráveis aos trabalhadores. Aqui isso não é diferente, pois a harmonia merece tanta preocupação que a ela foi destinada um dia todo especial, que não é o 1º de maio, sintomaticamente.

As firmas deverão anotar a carteira profissional no

²⁷⁰CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1975. p.3.

prazo de 48 horas, fornecendo o respectivo recibo quando da sua apresentação, isto "(....) em consonância com o que estabelece o artigo 29 da CLT".²⁷¹ Se é conforme a lei a cláusula é desnecessária e deveria, isto sim, é impor uma penalidade adicional à lei para estimular o seu cumprimento.

TABELA 7 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DO SINDICATO DA "CONSTRUÇÃO", 1972 A 1979

TEMA	ANOS							
	72	73	74	75	76	77	78	79
01 - Reajuste com % Único	X	X	X	X	X	X		
02 - Compensação Salarial	X	X	X	X	X	X		
03 - Piso Salarial	X	X	X	X	X	X	X	X
04 - Adicional Estimulo/Prêmio	X	X	X	X	X	X	X	X
05 - Classificação Profissional	X	X	X	X	X	X	X	X
06 - Comissão Paritária	X	X	X	X	X	X	X	X
07 - Quitação Sindical	X	X	X	X	X	X	X	X
08 - Composição Amigável	X	X	X	X	X	X	X	X
09 - Reversão Salarial	X	X	X	X	X	X	X	X
10 - Envelope de Pagamentos com Descontos Discriminados	X	X	X	X	X	X	X	X
11 - Equipamento de Hig e Segurança do Trabalho							X	X
12 - Compensação da Jornada de Trabalho	X	X	X	X	X	X	X	X
13 - Registro em Carteira Profissional							X	X
14 - Trabalho ao "Idoso"	X	X	X	X	X	X	X	X
15 - Dia da Construção Civil				X	X	X	X	X
16 - Rotatividade					X	X	X	X
17 - Divergências	X	X	X	X	X	X	X	X
18 - Direitos e Deveres	X	X	X	X	X	X	X	X
19 - Penalidades	X	X	X	X	X	X	X	X
20 - Publicação e Depósito	X	X	X	X	X	X	X	X
21 - Cargo de Confiança	X	X	X	X	X	X	X	X
22 - Prorrogação e Revisão	X	X	X	X	X	X	X	X
23 - Compensação Salarial	X	X	X	X	X	X	X	X

FONTE: Convenções coletivas de trabalho de 1972 a 1979 arquivadas na DTR-PR.

NOTA: A data refere-se ao ano da assinatura, sendo sua vigência portanto estimada para período posterior.

3.5 A ESSENCIA DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO DOS "METALÚRGICOS" - 1970-80

As convenções coletivas de trabalho que agora passa-se a analisar foram assinadas entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas e de Material Elétrico no Estado do Paraná e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado do Paraná, nos anos de 1970 a 1980. A validade das convenções compreendia um período de 12 meses, do dia 1 de dezembro ao dia 30 de novembro do ano seguinte. Para o ano de 1975, não constava em arquivo na DRT-PR a convenção, porém, a convenção assinada em 1976 refere-se à convenção do ano anterior, o que indica com segurança que a referida convenção foi celebrada. Em 1979, o convênio foi decidido por sentença normativa do Tribunal Regional do Trabalho, conforme acordo arquivado na DRT-PR.

Nesse Período de 11 anos, os presidentes do sindicato profissional que assinaram o convênio foram: Ladislau Leão Bucenco, 1970 a 1974; Eduardo Kalinoski, 1976 a 1977; Orlei Lopes da Silva, 1978 a 1980, sendo que no ano de 1980, a convenção é também assinada pelos sindicatos dos trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Londrina, Maringá e Ponta Grossa, sendo os seus presidentes respectivamente: Antonio Luiz Ribeiro, Epifânio Magalhães de Oliveira e Silvio Ribeiro.

Do lado da categoria econômica, assinaram as convenções os presidentes João de Oliveira Franco Filho, 1970 a 1973, sendo que no ano de 1972 quem assina é Gilberto Borges, Secretário; e Gilberto Borges, 1974 a 1980.

A exceção do ano de 1980, as convenções coletivas de trabalho firmados pelo sindicato dos metalúrgicos é surpreendentemente pobre, de conquistas pírias, na verdade nulas. Os reajustes salariais são estritamente os determinados pelo poder executivo, onde as antecipações salariais, quando ocorridas deveriam ser compensadas no momento de se efetuar o cálculo do reajuste salarial. Significa que o percentual de reajuste incide sobre o salário vigente no momento da assinatura da convenção anterior, há um ano atrás.

O piso salarial dos trabalhadores abrangidos pela convenção, será o salário mínimo regional acrescido de até no máximo 5% dos anos de 1970 a 1977. Nos anos de 1976 e 1977, os trabalhadores com mais de seis meses de trabalho na mesma empresa tem direito a 10% sobre o salário mínimo regional. Em 1978 todos os trabalhadores tem direito dos 10%. Em 1980, o valor do salário normativo é fixado em Cr\$ 7.900,00.

O empregado novo tem direito a apenas 1/12 (um doze avos) do percentual de reajuste pactuado, em 1970 a 1978, sendo omissa a esse respeito a convenção de 1980.

Naturalmente, em nenhum dos anos aqui estudados, a convenção deixou de assinalar a reversão salarial, para o sindicato profissional, que é devida por todos os trabalhadores, sindicalizados ou não sindicalizados. A partir de 1972, a cláusula taxa de contribuição após estabelecer o valor a ser descontado do trabalhador observa-se que, "(....) e será destinada tal fundo para aplicação de assistência social daquele sindicato, na forma do disposto no

artigo 513 da CLT".²⁷² Na de 1976, a redação é: "(....) artigo 513, alínea e, da CLT".²⁷³

A compensação da jornada de trabalho que aparece a partir de 1977, estabelece facilidade para que o trabalho no sábado seja total ou parcialmente cumprida nos demais dias da semana, sem que fique reduzida a jornada de 48 horas semanais.

Nos anos de 1976 a 1978, as divergências quanto à aplicação das cláusulas do convênio serão solucionadas pela diretoria dos sindicatos convenientes e fracassando esse entendimento, "(....) poderão as partes recorrer dos órgãos competentes".²⁷⁴

A prorrogação só poderá ocorrer com anuência de ambas as partes, categoria profissional e econômica, segundo o artigo 615 da CLT, com a redação dada pelo Decreto-Lei 229 de 28 de fevereiro de 1967. A revisão poderá ocorrer se as cláusulas se revelarem injustas ou inaplicáveis e "(....) mediante denúncia à Delegacia Regional do Trabalho no Estado do Paraná".²⁷⁵

Em 1980, a convenção coletiva de trabalho dos metalúrgicos muda de figura. O reajuste salarial é, como sempre, o definido pela lei, no caso a lei 6.708/79. A produtividade é concedida conforme as faixas salariais. Os menores aprendizes não receberão os reajustes determinados pela convenção, mas aqueles decorrentes de lei específica. As horas extras serão pagas com um adicional de 25% e se

²⁷²CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, convênios coletivos dos "Metalúrgicos", DRT-PR, Curitiba, 1972. p.2.

²⁷³CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.2.

²⁷⁴CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1976. p.2.

²⁷⁵CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1977. p.2.

excederem a 12 horas semanais serão acrescidas de 50%. Os trabalhadores em turnos revezados obedecerão às disposições do artigo 67 parágrafo único da CLT. A empresa deverá elaborar a escala de forma a não impor sacrifícios extraordinários dos trabalhadores, dando conhecimento da escala ao sindicato profissional. A não comunicação ao sindicato profissional remete a questão para a solução conciliatória entre o sindicato profissional e patronal. Cláusula 6.1 - Juízo Arbitral e Penalidade. Essa cláusula antes mencionada, juízo arbitral e penalidade, espera que as partes, sindicato dos trabalhadores e patronal, encontrem as soluções conciliatórias para as divergências e dúvidas eventuais surgidas nas aplicações das disposições da convenção coletiva. Espera também que "sempre que possível será evitada a interposição de reclamações trabalhistas conciliando-se e harmonizando-se os interesses das partes, de forma amigável, sem necessidade de recorrer à Justiça do Trabalho".²⁷ Vê-se que na verdade não se constitui uma decisão de árbitro mas sim em mais uma busca de posição de entendimento idêntico entre os sindicatos convenentes, que assim obrigam o infrator a cumprir a convenção. Porém, embora se procure desestimular a busca da Justiça do Trabalho, não existe tal impedimento, na verdade nem poderia, pois o direito líquido e certo da parte que se julgar prejudicada: empresário ou trabalhador. Na verdade é apenas a manifestação de uma intenção ou uma expectativa que seja harmônico e sem disputa uma relação que não é e nem pode ser harmônica, necessariamente conflituosa, por envolver interesses profundamente divergentes. A empresa que infringir a convenção

obriga-se a pagar uma multa em valor monetário, de Cr\$ 300,00, por empregado prejudicado revertendo a multa para o trabalhador.

Os exames médicos são obrigatórios pelas empresas no momento da admissão e despedida do trabalhador. Os atestados médicos serão válidos se fornecidos pelo serviço médico ou odontológico da empresa. Na falta de serviço na empresa valem os fornecidos pelo INAMPS, ou pelo serviço médico e dentário do sindicato. A indenização adicional quando da rescisão dos contratos individuais de trabalho serão feitas conforme determina o artigo 9º. da Lei 6.708/79. As empresas recebem a recomendação de utilizarem-se do serviço de colocação do sindicato profissional para o recrutamento de trabalhadores. A gestante goza de uma estabilidade de 60 dias após o vencimento da licença maternidade, além do direito de amamentar o filho se permanecer dentro da empresa, tendo para isso um descanso de 30 minutos para cada turno de trabalho. Esse é indiscutivelmente uma importante conquista para a mulher trabalhadora. Os acidentados também tem uma estabilidade de 60 dias após a alta médica.

Os uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimentas e os equipamentos individuais de proteção e segurança serão fornecidos gratuitamente pelas empresas. O empregado fica obrigado ao seu uso, limpeza e manutenção e devolução à empresa, quando do seu desligamento. Por ato irresponsável ou doloso do empregado ele fica obrigado a indenizar a empresa. A empresa se obriga a educar o

trabalhador sobre procedimentos corretos quanto ao uso e manutenção desses equipamentos.

Os trabalhadores receberão das empresas envelopes de pagamento discriminando os vencimentos e os descontos e o depósito em conta do FGTS.

Se o trabalhador for demitido por justa causa a empresa deve fornecer por escrito a falta grave cometida. Quando o contrato for rescindido a empresa se obriga ao pagamento dos direitos do trabalhador no prazo de 10 dias. O não pagamento implica uma multa de 1% sobre o salário devido por dia de atraso.

O trabalhador estudante tem sua falta abonada para a prestação de exames em estabelecimentos de ensino oficial, devendo previamente informar à empresa e posteriormente comprovar tê-lo feito.

As empresas são obrigadas a colocar a disposição dos sindicatos quadro de avisos, porém o sindicato tem que submeter-se a prévia censura da empresa, pois "os comunicados oficiais deverão ser encaminhados ao setor competente da empresa que, após análise a seu critério os fixará no quadro de aviso".²⁷⁷

Quanto às creches devem as empresas cumprir "(....) os termos da CLT e legislação complementar (....)".²⁷⁸

Assim, têm-se que para o trabalhador "metalúrgico" a convenção coletiva de trabalho, a exemplo dos trabalhadores das demais categorias profissionais, é um documento de escassa

²⁷⁷CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.4.

²⁷⁸CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, 1980. p.4.

validade, quando visto na perspectiva de aquisição de direitos adicionais dos já existentes.

TABELA 8 - EVOLUÇÃO DOS TEMAS PACTUADOS NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DOS "METALURGICOS" - 1970 A 1980

TEMAS	ANOS										
	70	71	72	73	74	75*	76	77	78	79**	80
01 Reajuste com % único	X	X	X	X	X		X	X	X		
02 Reajuste por faixas											X
03 Compensação salarial	X	X	X	X	X		X	X	X		X
04 Piso salarial	X	X	X	X	X		X	X	X		X
05 Menores aprendizes											X
06 Horas Extras											X
07 Compensação jornada de Trabalho									X	X	X
08 Trabalho e férias											X
09 Prêmio											X
10 Produtividade									X		X
11 Emprego novo	X	X	X	X	X		X	X	X		
12 Exames médicos											X
13 Atestados médicos											X
14 Reversão salarial		X	X	X	X		X	X	X		X
15 Juízo arbitral e penalidades											X
16 Divergências							X	X	X		
17 Prorrogação e revisão							X	X	X		
18 Multa											X
19 Indenização adicional											X
20 Vagas											X
21 Estabilidade Gestante											X
22 Estabilidade são acidentado											X
23 Proteção e segurança											X
24 Envelope pagamento											X
25 Falta grave											X
26 Abono de falta estudante											X
27 Quadro de avisos											X
28 Creches											X

FONTE: Convenções Coletivas De Trabalho De 1970 A 1980 Arquivadas Na DRT-PR

OBS.: A data refere-se ao ano da assinatura, sendo a sua vigência portanto definida para o período posterior

*Não consta no arquivo da DRT-PR

**Sentença normativa do judiciário trabalhista

3.6 CRÍTICA FINAL DOS CONTEUDOS DAS CONVENÇÕES COLETIVA DE TRABALHO NA AREA DA INDUSTRIA

Ao finalizar-se a discussão dos conteúdos das convenções coletivas de trabalho, estabelecidos entre sindicatos de trabalhadores e de empresários dos respectivos ramos industriais, não resta dúvida que os convênios coletivos refletiram tão somente a vontade do Estado, do Poder Executivo, ou reafirmaram apenas direitos já garantidos pela lei: a CLT e demais legislação complementar.

Adicional reflexão, na verdade indispensável, merece as cláusulas que tratam dos salários e respectivas formas e percentuais de reajustes. Viu-se que as partes convenientes, sindicatos de trabalhadores e patronais, tiveram sempre como limite na definição dos reajustes salariais as taxas determinadas pelos organismos do poder estatal, responsáveis pelo cálculo e divulgação dos percentuais, conforme mandavam as leis salariais do período. Esse aspecto por si só já é uma forte demonstração de frágil finalidade da convenção coletiva de trabalho, que pressupõe que as partes, categorias profissional econômica, devem pelo exercício da negociação chegar a um entendimento, que atenda os interesses dos setores envolvidos, ou expresse o poder real de impor condições a um dos dois lados em processo de negociação. Assim, não se teve negociação, pois há apenas respeito ao imperativo legal.

Quando as convenções estabelecem que os trabalhadores terão compensados as antecipações salariais no momento dos reajustes, estão implicitamente admitindo algumas

possibilidades: os empregadores vinham reajustando antes da data-base os salários dos trabalhadores, o que significa que nesse caso o salário real percebido é superior ao que determina as regras da convenção e da lei salarial. Se isto realmente ocorreu, então, os empresários simplesmente ignoraram as limitações legais, ou sequer deram atenção ou tomaram conhecimento do convênio coletivo, que o sindicato da classe econômica firmou com o sindicato da categoria profissional. Essa possibilidade é bastante factível, pois os indicadores de crescimento dos salários da indústria calculados por Chahad e Luque sugerem um aumento do poder de negociação salarial no momento da contratação individual no âmbito da empresa.²⁷⁹ Também, os indicadores de crescimento do PIB industrial paranaense caracteriza a mesma possibilidade ao trabalhador no momento da negociação individual no mercado de trabalho. Essa contudo não é uma evidência empiricamente comprovável apenas a partir da convenção coletiva, ao qual se limita esse trabalho.

A cláusula nas convenções que estabelece critérios para reajuste do empregado novo, aquele contratado entre uma convenção e outra, proporcionalmente aos meses trabalhados, é uma abertura para que a empresa fuja do reajuste determinado pela Lei e inscrito na convenção. A Lei sempre determinou os percentuais de reajustes, porém nunca determinou os pisos salariais. Assim pela rotatividade da mão de obra rebaixaria os salários ao mínimo legal.

²⁷⁹CHAHAD e LUQUE, C.A. Políticas Econômicas, Emprego e Distribuição de Renda na América Latina, IPK-USP, 1984.

De qualquer forma, é uma cláusula que só beneficia o empregador já que em nenhum momento a estabilidade é garantida, o que significaria aos empregadores a impossibilidade de rebaixar os salários pelo mecanismo da rotatividade. É claro que as empresas só poderiam recorrer a esse expediente se contassem com um mercado com excesso de oferta de força de trabalho. Nas funções menos qualificadas nas empresas, os contingentes populacionais recém chegados do campo e o estoque de trabalhadores sobrevivendo no "mercado informal" ofereceriam amplas possibilidades às empresas adotarem essas medidas. Aos trabalhadores qualificados com uma economia crescendo a taxas elevadas essas possibilidades eram reduzidas, senão inexistentes.

Por último, a reveladora incapacidade dos sindicatos dos trabalhadores na negociação coletiva, quanto à salários, reside no fato de que nenhuma das leis salariais existentes após 1964 ficou impedido a negociação do salário, do preço da força de trabalho. Os sindicatos de trabalhadores e empregadores tinham que se submeter às leis salariais, mas eram absolutamente livres para convencionarem o piso salarial que pudessem se por de acordo. Ou seja, o preço da força de trabalho sempre esteve livre para ser estabelecido pelo mercado, exceto, o piso salarial mínimo fixado em lei.

A questão da remuneração do fator trabalho tem merecido uma vasta polêmica, que no final das contas tem se resumido nos aspectos referentes ao piso salarial, embora o debate tenha-se colocado, no plano acadêmico, entre salários

regulados pela legislação trabalhista ou decorrentes da negociação no mercado.

Para Ignácio Rangel a adoção da legislação trabalhista foi fundamental para a industrialização brasileira a partir de 1930, sem mexer na estrutura agrária. Essa legislação trabalhista "(....) de certa maneira, de um modo moderno, reedita as condições medievais do trabalho, um direito corporativo".²²⁰ Para Rangel não têm sido observado por muitos estudiosos o "(....) caráter progressista, e necessário, do nosso corporativismo". O corporativismo não representava para esse autor um retrocesso, pois na sua visão no Brasil nunca existiu um sindicalismo moderno e a legislação trabalhista correspondia aos interesses tanto da indústria e do patronato como das massas trabalhadoras.

Não admira portanto, que esse direito trabalhista, imposto ou outorgado às massas trabalhadoras - as quais, pelos seus elementos mais ativos, aspiravam já ao sindicalismo moderno-, tenha se tornado, depois, um motivo de gratidão e fidelidade, mesmo depois da morte, ao Estadista cujo nome se ligou a esta instituição, isto é, a Getúlio Vargas. O bom senso das massas guiou-se pelo caminho certo, aquele que levava à solução mais prática de seus problemas maduros.

Esse direito trabalhista não se limitava a criar uma estabilidade de tipo corporativo ou feudal, no pessoal da empresa. Impunha-se às massas trabalhadora, compulsoriamente, uma organização. Ora, era inevitável que essa organização fosse usada como instrumento de pressão econômica de ação política pelas massas trabalhadoras.²²¹

A argumentação de Rangel vai no sentido de que a legislação trabalhista criava um mercado de bens de salários, um fundo social de consumo, que dava estabilidade à demanda

²²⁰RANGEL, Ignácio. A inflação brasileira. São Paulo : Editora Bional, 1986. p.53.

²²¹RANGEL, p.53-54.

agregada, numa economia que pela sua estrutura operava sempre com capacidade ociosa. Assim, a legislação trabalhista garantia uma remuneração que se deixada às livres forças do mercado deprimiria os salários, ainda mais do que se verifica por uma alta taxa de exploração em decorrência de um enorme exército industrial de reserva. Ou seja, a livre negociação jogaria os salários a níveis ainda mais baixos do que aqueles fixados pelo Estado, o que não prejudicaria apenas os trabalhadores, mas o próprio projeto de industrialização. Em síntese, Rangel não acreditava que o movimento sindical fosse capaz de conseguir melhores condições de salários na livre negociação, no enfrentamento no mercado.

Discordando dessa posição, Francisco de Oliveira entende que o salário mínimo foi sempre um salário de subsistência, que previa apenas aquisição de uma cesta de bens e serviços indispensáveis à reprodução da força de trabalho. Dessa forma, não haveria espaço para a redução ainda maior dos salários caso fosse colocado a sua negociação no mercado. O trabalhador, infere-se, não teria condições de desempenhar adequadamente as funções dentro da empresa. Aponta ainda que a legislação nunca previu os ganhos de produtividade do trabalho, ou seja os trabalhadores ficaram excluídos da participação nas vantagens do processo de crescimento econômico. A legislação trabalhista nasce então de uma necessidade colocada por um novo modo de acumulação de capital.

Nessa perspectiva do novo modo de acumulação, a legislação trabalhista trouxe duas conseqüências fundamentais:

"De um lado, propiciava o horizonte médio para cálculo econômico empresarial, liberto do pesadelo de um mercado de concorrência perfeita, no qual ele devesse competir pelo uso dos fatores; de outro lado, a legislação trabalhista igualava reduzindo - antes que incrementado - o preço da força de trabalho".²⁸²

Assim para o autor, além de eximir os empresários dos custos econômicos e políticos da livre negociação, a legislação trabalhista equalizou a taxa de salários, inclusive das categorias especializadas, fazendo com que os trabalhadores que chegavam ao mercado ou mudavam de emprego fossem progressivamente contratados por um salário real em queda.

Dentro dessa discussão, e discordando de Francisco de Oliveira, Maria Herminia entende que "(....) é difícil aquilatar o impacto da decretação do salário mínimo sobre as condições reais de remuneração de trabalhadores."²⁸³ No entanto, a autora levanta a hipótese de que poderia ter havido ganhos substanciais para parcelas significativas do operariado quando foi estabelecido o salário mínimo.²⁸⁴ A autora não vê relação entre o salário mínimo e necessidade de acumulação, porque as mudanças da composição técnica na indústria decorrente da importação favorecida de bens de capital elevava os ganhos de produtividade, mantendo as taxas de lucratividade. E a oligopolização da indústria de bens de consumo favorecia o aumento de preços e a manutenção de margens mesmo com aumentos salariais.

²⁸²OLIVEIRA, Francisco. Economia brasileira: crítica à razão dualista. Edições CEBRAF, Petrópolis : Vozes, 1981. p.16.

²⁸³ALMEIDA, Maria Herminia Tavares de. Estado e Classes Sociais no Brasil, 1930-1945. São Paulo, USP, 1978. p.243. Tese de Doutorado.

²⁸⁴ALMEIDA, p.244.

"Do ponto de vista político, a relação entre Estado e fração burguesa Industrial não autoriza que seja a política de salário mínimo determinação governamental consciente de promover e garantir as condições privilegiadas à acumulação da indústria privada.

Sob o prisma econômico a objeção é dupla. Em primeiro lugar, não se percebe na situação concreta do mercado de trabalho, mantido o "livre jogo" da oferta e demanda, tendência clara à subida da remunerações, a qual a lei do salário mínimo supostamente devesse colocar freio. Em segundo lugar, para o núcleo decisivo do setor industrial - a grande empresa produtora de bens e salário e o reduzido segmento de grandes estabelecimentos produtores de produtos de bens de produção - o rebaixamento da média dos salários não era condição indispensável para manter ou potenciar as margens de lucros e, por conseguinte, para ativar a acumulação".²⁸⁵

A tese da autora como aliás concorda Boris Fausto²⁸⁶ é de que faltam indicadores preciosos para se afirmar que deixado à livre negociação os salários seriam maiores do que aqueles fixados pelo Estado.

Sem tentar resolver a questão em favor de um ou outro autor, o fato é que desde o início da legislação trabalhista e depois da legislação do salário mínimo, os trabalhadores ficaram formalmente livre no caminho para negociar um piso salarial acima do salário mínimo.

Retornando às convenções coletivas aqui sob investigação, verifica-se que todos os sindicatos garantiram o piso salarial igual ao mínimo mais um percentual entre 5 e 20% de adicional. A exceção é a categoria gráfica, porém, a condições para adquirir o direito ao piso salarial é tão rigorosa, que provavelmente poucos trabalhadores gozaram dessas vantagens.

²⁸⁵ALMEIDA, p.225.

²⁸⁶FAUSTO, Boris. Estado, classe trabalhadora e burguesia industrial (1920-1945): Uma revisão. novos estudos do CEBRAF, n.20, março de 1985. p.34.

Assim, naquilo que sempre estiveram livre para negociar, o preço da força de trabalho, os sindicatos de trabalhadores sempre fracassaram. E no que estavam obrigados foram anualmente cumprir as determinações do Estado, ainda que o seu trabalho tenha se tornado uma mera formalidade.

Saindo da questão salarial, vasto são as possibilidades que se coloca para a aquisição de novos direitos: jornada de trabalho, férias, estabilidade, participação nos lucros, organização dentro da empresa, e muito mais. Nada disso aparece na convenção. Lá estão apenas reeditados os direitos garantidos pela CLT e legislação complementar. Mesmo quando aparecem cláusulas como sindicalização, juízo arbitral, dia do trabalhador, e outras, ou a cláusula é uma recomendação ou deferência do sindicato patronal, da empresa ou significa mais uma vantagem ao empregador do que ao trabalhador. Por último, resta a reversão salarial, uma cláusula sagrada para os sindicatos profissionais e alguns patronais, que vem se somar ao imposto sindical. Sem que essas convenções coletivas de trabalho fossem firmadas, dificilmente os trabalhadores estariam em piores condições no momento de assinar o contrato individual de trabalho. Isso é tudo, ou seja, quase nada.

CONCLUSÃO

Ao final deste trabalho não será exagerado afirmar que os sindicatos tiveram um papel nulo para a classe trabalhadora e secundário para o processo de acumulação do capital estruturado no País a partir de 1964. A ação nula dos sindicatos aos trabalhadores fica demonstrada nas convenções coletivas de trabalho, que se limitam a registrar nas suas cláusulas econômicas as determinações do poder executivo, ou acrescentam vantagens insignificantes aos demais direitos já conferidos por lei.

O aspecto secundário da atividade sindical evidencia-se quando, na própria negociação coletiva de trabalho, o Estado não deixa espaços para o sindicato pactuar de forma autônoma. Na parte salarial as taxas de reajustamento salarial bem como o salário mínimo, seu valor, a taxa e a periodicidade de recomposição da perdas havidas pela inflação, são arbitradas pelo poder executivo. Nas questões que envolviam direitos sociais, a existência de uma legislação relativamente avançada e extensiva a todos os trabalhadores não permitia que na convenção coletiva de trabalho esses direitos fossem reduzidos ou anulados. Aqui, o sindicato só tinha a alternativa de ampliá-lo, e dessa forma estaria contestando a lógica do modelo de desenvolvimento econômico, caso garantissem vantagens adicionais.

Se a convenção coletiva de trabalho se apresenta apenas

como o registro das determinações do poder executivo e reafirmação de direitos garantidos na legislação, por que o regime nos anos 70 manteve não só o sistema de negociação coletiva de trabalho, mas inclusive o próprio sindicato? A resposta parece encontrar-se não numa necessidade econômica ou precaução por uma improvável pressão das massas trabalhadoras, mas decorre de um imperativo até certo ponto prosaico para um governo convencido da justeza do autoritarismo, ou seja fazer parecer que a ditadura não era uma ditadura. No meio sindical repete-se a mesma estratégia adotada no parlamento: o legislativo não pode decidir autonomamente praticamente nada, mas não só continua funcionando como são mantidas as eleições e garantidas inclusive uma atuação parlamentar e partidária da oposição.

A manutenção do sindicato e da convenção coletiva de trabalho não obedecia uma lógica econômica, porém ao permanecerem formalmente existentes atendiam o objetivo dos governos autoritários de conseguirem uma certa letigimidade perante os setores liberais da sociedade. A ausência de qualquer representatividade real da direção sindical perante as massas trabalhadoras fazia do sindicato um canal inapropriado para conseguir apoio das classes subalternas da sociedade ao regime. Quando a partir de 1964, o regime transformou o sindicato numa espécie de repartição pública e o dirigente num funcionário do Estado, certamente não poderia pretender que tivessem uma função relevante como por exemplo a de conseguir estruturar uma base social de apoio junto ao povo e aos trabalhadores, como o fez o populismo. O regime

autoritário manteve o sindicato em funcionamento ao mesmo tempo em que o eximia de qualquer atribuição importante como auxiliar na sua manutenção ou na conquista de apoios para o seu projeto de desenvolvimento econômico e social, excludente da maioria da população brasileira.

Pelo que até aqui vem sendo sustentado pode parecer que a direção sindical fica eximida de qualquer responsabilidade e participação nas decisões governamentais, inclusive o fato de ter pactuado com ele, sendo fiel às suas determinações, bem como o fato de ter uma inegável identidade ideológica com o regime autoritário. Negar isso seria faltar com a verdade e contradizer o que foi exposto nos dois primeiros capítulos deste estudo. O sindicato e os dirigentes tinham uma relação de compromisso com o regime e eram a expressão do que deles esperavam os governantes, sendo por consequência a imagem e semelhança daqueles que os criaram, um filho bastardo, porém não menos dileto.

Para comprovar que o sindicato era a contra-imagem da ditadura é suficiente demonstrar que na convenção coletiva de trabalho não ficava somente registradas as decisões governamentais em termos salariais, quando se conforma com as taxas de reajustes vindas do executivo, mas também a inaptidão para percorrer caminhos não fechados. A lei impõe as condições do reajuste salarial, arbitra as taxas de recomposição, mas não proíbe que o valor do salário seja livremente pactuado, impondo apenas que nenhum trabalhador poderá receber um salário abaixo do mínimo legal. A brecha na lei não foi um

descuido do legislador, mas a certeza de que essa possibilidade não seria aproveitada.

Contra essa afirmação conspiram dois argumentos respeitáveis, mas que são frágeis como desculpa à direção sindical dos anos 70: 1) a crescente oferta de força de trabalho como decorrência do êxodo rural e da incorporação dos trabalhadores do mercado informal deprimiriam os salários ao nível do salário mínimo, e tornava a negociação do preço da força de trabalho acima desses valores, na prática, impossível, e 2) vivendo sob uma ditadura, a direção sindical era forçada a restringir a sua ação para poder sobreviver, não ser cassada.

A primeira premissa só é verdadeira quando se raciocina em termos de um mercado de trabalho em geral, em abstrato. Mas não existe apenas um mercado de trabalho, ao contrário, cada ramo da produção, cada indústria cria uma demanda por trabalho dentro de várias especialidades, criando muitos mercados de trabalho. Assim, quanto maior for a complexidade das funções exigidas pelo empregador mais se reduz num dado tempo a oferta de trabalho disponível. A convenção coletiva não contempla essa possibilidade, contentando-se em estabelecer taxa de reajustes oficiais, enquanto, como se viu no capítulo II, os valores dos salários aumentaram na indústria de transformação nos anos 70.

A segunda defesa se anula pelas próprias justificativas que aponta a favor de si. Ora, se para manter-se nos seus postos de "resistência" a direção entricheirou-se nos sindicatos gozando das benesses do imposto sindical, da

reversão salarial, da mensalidade dos sócios, das vantagens dos cargos públicos, da profissionalização, mesmo que tente posar-se de vítima, não pode esconder um fato transparente: a conivência com o regime. É claro que se rebelassem seriam degolados e perderiam todas aquelas vantagens. Sobraram apenas os dirigentes comprometidos com o regime.

Por isso é que se pode concluir este estudo afirmando que o sindicato e a negociação coletiva de trabalho são uma mera formalidade nos anos 70. O seus rastros e atos são visíveis, porém não existiram. Só podem existir numa sociedade democrática, quando postam-se ao lado dos trabalhadores, ainda que numa perspectiva mantenedora do "status quo".

BIBLIOGRAFIA E FONTES

- 1 ALMEIDA, Maria Herminia Tavares de. Estado e classes trabalhadoras no Brasil (1930-1945). Tese de Doutorado, Departamento de Ciências Sociais, USP, mimeo. 1978.
- 2 _____. "Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil", in: DADOS, Revista de Ciências Sociais, 24(2):161-89, 1981.
- 3 _____. "Novas demandas, novos direitos: experiências do sindicalismo na última década in: DADOS, Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, 26 (3):265-90, 1983.
- 4 ANTUNES, Ricardo. Classe operária, sindicatos e partidos no Brasil. São Paulo : Cortez Editora Autores-Associados, 1982.
- 5 ARAUJO, Rosa Maria Barboza de. O batismo do trabalho. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1981.
- 6 BARSTED, Dennis Linhares. Medição de forças. Rio de Janeiro : Zahar, 1982.
- 7 BERNARDO, João. Capital, sindicatos, gestores, Editora Revista dos Tribunais Ltda. São Paulo : Vértice, 1987.
- 8 BIBLIA. O primeiro livro de Moisés. Português. Bíblia Sagrada. Versão de João F. de Almeida, Rio de Janeiro : Sociedade Bíblica do Brasil, 1969, 1-61.
- 9 BOITO JR, Armando. "A ideologia do populismo sindical (Pequeno Burguês e Proletariado no Movimento Sindical Brasileiro)", in: Teoria & Política. São Paulo : Brasil Debates, 1980, ano 1(2).
- 10 BOSISIO, Carlos Eduardo. Como construir a autonomia e a liberdade sindical. Petrópolis : Vozes, 1987.
- 11 BRASIL. Leis, decretos, etc. Decreto nº 1.637 - 5 jan. 1907. Cria sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Diário Oficial, Rio de Janeiro. Collecção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, actos do Poder Legislativo, v.1, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1908, p.17-22.
- 12 _____. Decreto nº 16.027 - 30 abr. 1923. Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Diário Oficial. Rio de Janeiro, Collecção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, v.2, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1923, p.368-371.

- 13 _____. Decreto nº 19.770 - 19 mar. 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coleção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, v.1, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1931, p. 283-288.
- 14 _____. Decreto nº 21.396 - 12 mai. 1932. Institue Comissões Mixtas de Conciliação e dá outras providências, v.2, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1933, p.260-264.
- 15 _____. Decreto nº 21761 - 23 ago.1932. Institui a convenção coletiva de trabalho. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coleção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, v.2, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 193, p.601-605.
- 16 _____. Decreto nº 22.132 - 25 nov. 1932. Institui Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coleção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, v.5, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 193, p.265-269.
- 17 _____. Decreto nº 24.694 - 12 jul. 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais, v.4, 2ª parte, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1936, p.838-847.
- 18 _____. Decreto-Lei nº 1.237 - 2 maio 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. Diário Oficial. Rio de Janeiro Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda 1939. p.203-219.
- 19 _____. Decreto-Lei nº 1.402 - 5 jul. 1939. Regula a associação em sindicato. Diário Oficial. Rio de Janeiro Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda 1939. p.345-355.
- 20 _____. Decreto-Lei nº 5 - 20 jul. 1966. Estabelece normas e critérios para uniformização dos reajustes salariais edá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1966, p.1157-1.158.
- 21 _____. Decreto-Lei nº 17 - 22 ago. 1966. Introduz alterações em dispositivos que menciona, do Decreto-Lei nº 15, de 29 de julho de 1966. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1966, p.1212.
- 22 _____. Decreto-Lei nº 2.012 - 25 jan. 1983. Dá nova redação ao artigo 2º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, que dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1983, p.13-14.

- 23 _____. Decreto-Lei nº 2.024 - 25 maio 1983. Dá nova redação ao artigo 2º da Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, que dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1983, p.121.
- 24 _____. Decreto-Lei nº 2.045 - 13 jul. 1983. Altera a Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, que trata da política salarial, e a Lei n. 7.069, de 20 de dezembro de 1982, que dispõe sobre o reajustamento de alugueres em locações residenciais, adota medidas de âmbito do Sistema Financeiro da Habitação, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1983, p.241-242.
- 25 _____. Decreto-Lei nº 2.064 - 19 out. 1983. Altera a legislação do Imposto sobre a Renda, dispõe sobre o reajustamento dos aluguéis residenciais, sobre as prestações dos empréstimos do Sistema Financeiro da Habitação; sobre a revisão do valor dos salários, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1983, p.417-426.
- 26 _____. Decreto-Lei nº 2.065 - 26 out. 1983. Altera a legislação do Imposto sobre a Renda, dispõe sobre o reajustamento dos aluguéis residenciais, sobre as prestações dos empréstimos do Sistema Financeiro da Habitação, sobre a revisão do valor dos salários e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1983, p.441-450.
- 27 _____. Decreto-Lei nº 2.284 - 10 mar. 1986. Mantém a nova unidade do sistema monetário brasileiro, o Seguro-Desemprego, amplia e consolida as medidas de combate à inflação. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1986, p.214-223.
- 28 _____. Decreto-Lei nº 2.302 - 21 nov. 1986. Dispõe sobre escala móvel de salário, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1986, p.1127-1128.
- 29 _____. Decreto-Lei nº 2.335 - 12 jun. 1987 - Dispõe sobre o congelamento de preços de aluguéis, reajustes mensais de salários e vencimentos, institui a Unidade de Referência de Preços- URP, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1987, p.327-332.

- 30 _____. Decreto-Lei nº 2.336 - 15 jun. 1987. Altera a redação de dispositivos do Decreto-Lei n. 2.335, de 12 de junho de 1987. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1987, p.333-335.
- 31 _____. Decreto-Lei nº 2.377 - 8 jul. 1940. Dispõe sobre o pagamento e a arrecadação das contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1940. p.356-358.
- 32 _____. Decreto-Lei nº 399 - 30 abr. 1938. Aprova o regulamento para a execução da Lei n. 185 de 14.1.1936, que instituiu as Comissões de Salários Mínimo. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1938. p.146-155.
- 33 _____. Medida Provisória nº 48 - 19 abr. 1989. Expede normas de ajustamento do Programa de Estabilização Econômica de que trata a Lei nº 7.730, de 31 de janeiro de 1989 e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1989, p.252-253.
- 34 _____. Decreto-Lei nº 5.452 - 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1943. p.273.
- 35 _____. Decreto-Lei nº 5.821 - 16 set 1943. Dispõe sobre dissídio coletivo enquanto durar o estado de guerra. Diário Oficial, Rio de Janeiro, São Paulo : Editora LEX Ltda, 1943. p.304-305.
- 36 _____. Decreto-Lei nº 6.596 - 12 dez. 1940. Aprova o regulamento da Justiça do Trabalho. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1940. p.590-621.
- 37 _____. Decreto-Lei nº 7.321 - 14 fev. 1945. Revoga o Decreto-Lei n. 5.821, de 16 de setembro de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial, Rio de Janeiro Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda 1945. p.47-48.
- 38 _____. Decreto-Lei nº 9.070 - 15 mar. 1946. Dispõe sobre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1946, p.276-279.
- 39 _____. Decreto-Lei nº 9.502 - 23 jul. 1946. Altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, concernentes à organização sindical, e dispõe sobre os mandatos sindicais e dá outras providências. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1946, p.551-553.

- 40 _____. Lei nº 4.330 - 1º jun. 1964. Regula o direito de greve, na forma do artigo 158, da Constituição Federal. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1964. p.436-440.
- 41 _____. Lei nº 4.589 - 11 dez. 1964. Extingue a Comissão do Imposto Sindical, a Comissão Técnica de Orientação Sindical, cria órgãos no Ministério do Trabalho e Previdência Social, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1964, p.1356-1361.
- 42 _____. Lei nº 4.725 - 13 jul. 1965. Estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1965. p.935-937.
- 43 _____. Lei nº 5.107 - 13 set. 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1966. p.1257-1262.
- 44 _____. Lei nº 6.147 - 29 nov. 1974. Dispõe sobre o reajustamento coletivo de salário das categorias profissionais, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1974. p.1084-1095.
- 45 _____. Lei nº 6.708 - 30 out. 1979. Dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1979. p.837-840.
- 46 _____. Lei nº 6.886 - 10 dez. 1980. Altera a Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, que dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1980. p.1000-1001.
- 47 _____. Lei nº 7.238 - 29 de out. 1984. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do Decreto-Lei n.2.065, de 26 de outubro de 1983. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1984. p.563-565.
- 48 _____. Lei nº 7.730 - 31 jan. 1989. Institui o cruzado novo, determina congelamento de preços, estabelece regras de desindexação da economia, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1989. p.97-108.

- 49 _____. Lei nº 7.737 - 28 fev. 1989. Dispõe sobre o reajuste compensatório dos estipêndios de que trata o artigo 5º da Lei n. 7.730, de 31 de janeiro de 1989, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1989. p.143.
- 50 _____. Lei nº 7.777 - 19 de ju. 1989. Expede normas de ajustamento do Programa de Estabilização Econômica de que trata a Lei n. 7.730, de 31 de janeiro de 1989, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1989. p.414-415.
- 51 _____. Lei nº 7.788 - 3 jul. 1989. Dispõe sobre a política salarial, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1989. p.464-465.
- 52 _____. Lei nº 8.024 - 12 abr. 1990. Institui o cruzeiro, dispõe sobre a liquidez dos ativos financeiros, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1990. p.527-530.
- 53 _____. Lei nº 8.030 - 12 abr. 1990 Institui nova Sistemática para reajuste de preços e salários em geral, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : LEX Editora S/A, 1990. p.563-565.
- 54 _____. Lei nº 4.903 - 16 set. 1965. Dá nova redação ao art. 2º e ao parágrafo 1º do art. 6º da Lei n.4725, de 13 de julho de 1965, que estabelece normas para o processo dos dissídios coletivos, e dá outras providências. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1965. p.1844-1845.
- 55 _____. Lei nº 185 - 14 jan. 1936. Institui as comissões de salário mínimo. Diário Oficial, Rio de Janeiro, Collecção das Leis da República dos Estados Unidos do Brasil, actos do Poder Legislativo, 1ª. parte, Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1938, p.33-37.
- 56 _____. Lei nº 5.451 - 12 jun. 1968. Dispõe sobre o reajustamento salarial. Diário Oficial. Brasília, Coletânea de Legislação. São Paulo : Editora LEX Ltda, 1968. p.835-836.
- 57 CHAHAD, José Paulo & LUQUE Carlos Antonio. Políticas econômicas, emprego e distribuição de renda na América Latina. São Paulo : IPE-USF, 1984.
- 58 CHAUI, Marilena. Ideologia e mobilização popular. Rio de Janeiro : CEDEC/Paz e Terra, 1978.
- 59 CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO - CLT. Lei Complementar nº 7 - 7 set. 1970. Institui o Programa de Integração Social, e dá outras providências. São Paulo : LTr, 1970.

- 60 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS
TRABALHADORES GRAFICOS DE CURITIBA, Convênios coletivos
dos "gráficos", DRT-PR, Curitiba, 1972, datilografado.
- 61 _____. 1974.
- 62 _____. 1975.
- 63 _____. 1976.
- 64 _____. 1978.
- 65 _____. 1979.
- 66 _____. 1980.
- 67 _____. 1981.
- 68 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS OFICIAIS
MARCENEIROS E TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE SERRARIAS
E DE MOVEIS DE MADEIRA, MOVEIS DE MADEIRA, MOVEIS DE
JUNCO E VIME, VASSOURAS, ESCOVAS, PINCEIS, CORTINADOS E
ESTOFOS DO ESTADO DO PARANA, Convênios coletivos dos
"merceneiros", DRT-PR, Curitiba, 1969, datilografado.
- 69 _____. 1971.
- 70 _____. 1971.
- 71 _____. 1972.
- 72 _____. 1973.
- 73 _____. 1974.
- 74 _____. 1975.
- 75 _____. 1976.
- 76 _____. 1977.
- 77 _____. 1978.
- 78 _____. 1979.
- 79 _____. 1980.
- 80 _____. 1981.
- 81 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS
TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E
CONFEITARIAS, DE PRODUTOS DE CACAU E BALAS, DE AÇUCAR,
TRIGO, MILHO, MANDIOCA E AVEIA DO ESTADO DO PARANA,
Convênios coletivos da "alimentação", panificação e
confeitaria, DRT-PR, Curitiba, 1972, datilografado.
- 82 _____. 1973.
- 83 _____. 1973.
- 84 _____. 1974.
- 85 _____. 1975.
- 86 _____. 1976.
- 87 _____. 1977.
- 88 _____. 1979.
- 89 _____. 1980.

- 90 _____. 1981.
- 91 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE PANIFICAÇÃO E CONFEITARIAS, DE PRODUTOS DE CACAU E BALAS, DE AÇÚCAR, TRIGO, MILHO, MANDIOCA E AVEIA DO ESTADO DO PARANÁ, Convênios coletivos da "Alimentação", cacau e balas, DRT-PR, Curitiba, 1973, datilografado.
- 92 _____. 1974.
- 93 _____. 1975.
- 94 _____. 1976.
- 95 _____. 1977.
- 96 _____. 1979.
- 97 _____. 1980.
- 98 _____. 1981.
- 99 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DA CONSTRUÇÃO CIVIL, DE OLARIA, DE CERÂMICA PARA CONSTRUÇÃO, DE ARTEFATOS DE CIMENTO ARMADO E MARMORES E GRANITOS DE CURITIBA, Convênios coletivos da "Construção", DRT-PR, Curitiba, 1972, datilografado.
- 100 _____. 1973.
- 101 _____. 1974.
- 102 _____. 1975.
- 103 _____. 1976.
- 104 _____. 1977.
- 105 _____. 1978.
- 106 _____. 1979.
- 107 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS METALÚRGICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO NO ESTADO DO PARANÁ, Convênios coletivos dos "Metalúrgicos", DRT-PR, Curitiba, 1970, datilografado.
- 108 _____. 1971
- 109 _____. 1972
- 110 _____. 1973
- 111 _____. 1974
- 112 _____. 1976
- 113 _____. 1977
- 114 _____. 1978
- 115 _____. 1980
- 116 CORDOVA, Efren et alli. As relações coletivas de Trabalho na América Latina. São Paulo : LTr, 1985.
- 117 _____. A organização sindical brasileira e a convenção 87 da OIT. São Paulo : Coedição MTb/IBRART, 1985.

- 118 COSTA, Sérgio Amad. Estado e controle sindical no Brasil. São Paulo : T. A. Queiróz, 1986.
- 119 DE DECCA, Edgar Salvador. O silêncio dos vencidos. São Paulo : Brasiliense, 1988.
- 120 DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. O comando geral dos trabalhadores no Brasil (1961-1964). Petrópolis : Vozes, 1986.
- 121 DENIZ, ELI. Empresário, estado e capitalismo no Brasil: 1930-1945. Rio de Janeiro Paz e Terra, 1978.
- 122 DIESSE. Dez anos de política salarial. São Paulo : Diesse, 1975.
- 123 DILLARD, Dudley. A teoria macroeconômica de John Maynard Keynes. São Paulo : Livraria Pioneira, 1982.
- 124 DRAIBE, Sonia. Rumos e metamorfoses. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1985.
- 125 ERICKSON, Kenneth Paul. Sindicalismo no processo político no Brasil. São Paulo : Brasiliense, 1979.
- 126 FAUSTO, Boris. Trabalho urbano e conflito social (1890-1920). São Paulo : Difel, 1977.
- 127 _____. Estado, trabalhadores e burguesia industrial (1920-1945): Uma Revisão Novos Estudos do CEBRAP. São Paulo(20), março, 1988.
- 128 FIGUEIREDO, Argelina Maria Cheibub. Políticas governamentais e funções sindicais. São Paulo, 1975, Disertação Mestrado, USP.
- 129 _____. Intervenções Sindicais e o "Novo Sindicalismo", IN: DADOS - Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 17:135-55, 1978.
- 130 FREDERICO, Celso. Consciência operária no Brasil. São Paulo : Atica, 1979.
- 131 FUCHTNER, Hans. Os sindicatos brasileiros de trabalhadores: organização e função política. Rio de Janeiro : Graal Ltda, 1980.
- 132 GIANNOTTI, Vito. O que é estrutura sindical. São Paulo : Brasiliense, 1988.
- 133 GIGLIO, Wagner. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. São Paulo : Ltr, 1982.
- 134 IPARDES. Produto interno bruto do Paraná 1970-1987. Curitiba, 1989.
- 135 _____. Estrutura salarial no mercado de trabalho urbano do Paraná 1981-1985. Curitiba, 1986.
- 136 LBAO, Igor Zanoni C. C. O Paraná nos anos setenta. Curitiba : IPARDES/CONCITEC, 1985.
- 137 LEITE, Júlio Cesar do Prado. Inflação, política salarial e sindicatos no Brasil. São Paulo : Ltr, 1985.
- 138 LOPES, Carmem Lúcia Evangelho. Sindicatos no Brasil. São Paulo : Global, 1986.

- 139 MACEDO, Luiz Alperito Castro de. O Novo sindicalismo. Porto Alegre : Feplan, 1986.
- 140 MARANHÃO, Ricardo. Sindicatos e democratização. São Paulo : Brasiliense, 1979.
- 141 MARTINS, Heloisa Helena Teixeira de Souza. O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil. São Paulo : Hucitec, 189.
- 142 MELLO, João Manuel Cardoso de. O capitalismo tardio. São Paulo : Brasiliense, 1984.
- 143 MIGLIOLI, Jorge. Acumulação de capital e demanda efetiva. São Paulo : T. A. Queiroz, 1985.
- 144 MORAES FILHO, Evaristo de. O problema do sindicato único no Brasil. São Paulo : Alfa-Omega, 1978.
- 145 MORAIS, Reginaldo. Pacto social da negociação ao pacote. Porto Alegre : L & PM, 1986.
- 146 MUNAKATA, Kazumi. A legislação trabalhista no Brasil. São Paulo : Brasiliense, 1981.
- 147 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT, - Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 69ª Reunión, Ginebra, 1983.
- 148 OLIVEIRA, Francisco de. A economia da dependência imperfeita. Rio de Janeiro : Edições Graal Ltda, 1982.
- 149 _____. A economia brasileira: crítica à razão dualista. Petropolis : Vozes Ltda, 1981.
- 150 PADIS, Pedro Calil. Formação de uma economia periférica: o caso do Paraná. São Paulo : Hucitec, 1981.
- 151 PICARELLI, Márcia Flávia Santini. A convenção coletiva de trabalho. São Paulo : Ltr 1986.
- 152 PINHEIRO, Paulo Sérgio. Política e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1977.
- 153 PRATES, Antonio Augusto Pereira. "Sindicato: Organização e Interesses na Sociedade Capitalista Avançada. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo : Cortez, 1,(2),1986.
- 154 RANGEL, Inácio. A inflação brasileira. São Paulo : Bienal, 1986.
- 155 RIAZANOV, David. Marx-Engels e a história do movimento operário. São Paulo : Global, 1984.
- 156 RODRIGUES, Iram Jácome. Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria. Rio de Janeiro : Cortez, 1990.
- 157 RODRIGUES, José Albertino. Sindicato e desenvolvimento no Brasil. São Paulo : Divisão Européia do Livro, 1968.
- 158 ROWTHORN, Bob. Capitalismo, conflito e inflação. Rio de Janeiro : Zahar, 1982.
- 159 SADY, João José. O direito sindical e luta de classes. São Paulo : Instituto Cultural Roberto Morena, 1985.

- 160 SAES, Décio. Classe média e sistema político no Brasil. São Paulo : T. A. Queiroz, 1984.
- 161 SAGATTO, José Antonio. Aformação da classe operária no Brasil. Porto Alegre : Mercado Aberto, 1987.
- 162 SALM, Cláudio Leopoldo et alli. Alterações em curso nas relações de trabalho. Campinas, UNICAMP-NEPF, mimeo. sd.
- 163 SIMAO, Aziz. Sindicato e Estado. São Paulo : Atica, 1981.
- 164 SINGER, Paul Israel. Economia política do trabalho. São Paulo : Hucitec, 1977.
- 165 _____. Repartição da Renda: Pobres e ricos sob o regime militar. Rio de Janeiro : Jorge Zahar, 1986.
- 166 SOUZA, Paulo Renato. O que são empregos e salário. São Paulo : Nova Cultural e Brasiliense, 1986.
- 167 STEINER, Rudolf. A filosofia da liberdade: elementos de uma cosmovisão moderna. São Paulo : Antroposófica, 1988.
- 168 TAVARES, Maria da C. & SOUZA, Paulo R. "Emprego e Salários a Indústria". In: Revista de Economia Política. São Paulo : Brasiliense, Jan./Mar., 1,(1), 1981.
- 169 TELLES, Jover. O movimento sindical do Brasil. São Paulo : Ciências Humanas, 1981.
- 170 THOMPSON, E. P. A miséria da teoria. Rio de Janeiro : Zahar, 1978.
- 171 VIANNA, Luiz Werneck. Liberalismo e sindicato no Brasil. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1978.
- 172 _____. "Apontamentos sobre a Questão Operária e Sindical". In: Encontros com a civilização brasileira. Rio de Janeiro, (13), 1979.
- 173 _____. "O Problema da Cidadania na Hora da Transição Democrática". In: Dados, Revista de Ciências Sociais. Rio de Janeiro, 26, (3), 1983.
- 174 WEFFORT, Francisco Correa. Sindicatos e políticas. São Paulo, 1972. Tese de Livre-Docência, USP.
- 175 _____. Participação e conflito industrial: Contagem e Osasco, 1968. São Paulo : Cadernos do Cebrap, (5), 1972.
- 176 _____. O populismo na política brasileira. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1980.